

Başlarken

Sami ÖZDEMİR
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

SENDİKA OLMAK YA DA OLAMAMAK..!

Ülkemizin hem iç hem de dış gündeminin çok yoğun olduğu bir dönemden geçmekteyiz. Ağustos ayında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmeleri nedeniyle buruk bir şekilde eğitim öğretim yılına başlamış bulunmaktayız. Sendikamsı yapılar veya modern dille sarı sendikalar adlarının önüne "buçukçu" sıfatını da ekleyerek bu süreci de eğitim çalışanları ve kamu çalışanları açısından hüsranla noktaladılar.

Yöneten ve diğer kesimler için herhangi bir iyileştirme yapılırken israf dendiğinde, "biz büyük ülkeyiz bunlar ekonomimizi etkilemez" diyenler, söz konusu kamu çalışanı ve eğitim çalışanları olunca tasarruf ve bütçe dengeleri ile söze başlayarak kuruş kuruş zam vermeyi maharet sanıyorlar. Bunu da sendika olduğunu öne süren yapılar eliyle buçuklara imza attırarak yapıyorlar. Biz eğitim çalışanları bunu kendimize layık görmüyor ve refah payından biz ve ailelerimizin de yararlanmasını talep ediyoruz.

Ülkemizde TEOG, üniversite giriş sınavı gibi sistem değişikliklerinin düşünülmeden, denenmeden yapılması sistemin en önemli unsuru eğitimciler olarak bizleri hem bir eğitim çalışanı hem de bir anne baba olarak endişelendirmektedir. Bunun yanında bölgemizdeki gelişmeler de Türk milletinin bir ferdi olarak bizleri kaygılandırmaktadır.

Bölgemizde temsil ettiğimiz model olma özelliğimiz nedeniyle hem yaptıklarımızla hem de yapmadıklarımızla dünya kamuoyunu etkileyebilen bir ülke konumunda iken, her şeye yüksek perdeden kızan ama hiçbir şey yapmayan bir ülke konumuna getirilmemiz neticesinde caydırıcılık erozyonuna uğradık. Bunun telafisi için akıl ve bilimi rehber edinip, mantıklı ve sükûnetli politikalar uygulamak zorundayız. Söylediklerimizde ciddi olduğumuzu göstermek için zaman zaman gereğini yapmaktan çekinmememiz lazım

Türk Eğitim Sen; Türk çalışma hayatına, yola çıktığı andan beri hep farklı bir bakış açısı, farklı bir mücadele azmi ve farklı bir renk getirmiştir. Bu fark yapılan mücadelede, alanlarda ve eylemlerde aşikârdır. Sendikal mücadelede onurlu ve dik duruşunu bozmadan, eğitim çalışanlarının haklarını savunan, elde ettiği kazanımları kaybetmemek için gayretini hız kesmeden sürdüren, eğitim çalışanlarının pek çok konuda sorunlarını çözüme ulaştıran Türk Eğitim-Sen çaresiz eğitim çalışanlarının çaresi, kimsesiz eğitim çalışanlarının kimsesi olmuştur.

İşte bunun için Türk Eğitim Sen olarak tepeden tırnağa, en büyükten en küçüğe, bu işe gönül vermiş yüreğini, aklını koymuş Türk Eğitim Sen gönüllüleri her sabaha güneşle beraber sanki mücadeleye ilk kez başlıyor gibi başlamalı, dünkü kazanımlarımızı unutmadan yeni kazanımlar için çalışmaya; yaptıklarımızı bıkmadan usanmadan anlatmaya; ulaşılmadık bir eğitim çalışanı kalmayana kadar çalışmaya mecburuz. Bu durumun bize yüklediği misyon bizi başarmak zorunda bırakıyor. Başaramadığımız zaman başkalarının başarması anlamına gelir. Bu da mücadelemizi ve elde ettiğimiz kazanımları kaybetmemizi beraberinde getirecektir.Dergimizin bu sayısına katkı koyan değerli katılımcılara teşekkür eder, bu vesileyle bütün eğitim çalışanlarının yeni eğitim öğretim yılını kutlarım.

Saygılarımla…

TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
GENEL MERKEZİ

Nisan - Mayıs - Haziran 2017
Sayı : 59

Türk Eğitim-Sen Genel
Merkezi adına Sahibi
İsmail KONCUK
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
Sami ÖZDEMİR
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

Yayın Kurulu
Musa AKKAŞ
Seyit Ali KAPLAN
Talip GEYLAN
Cengiz KOCAKAPLAN
M. Yaşar ŞAHİNDOĞAN

Basın Danışmanı
Meltem YALÇINKAYA
Düzeltme
Tuğçe TAŞDEMİR

Yönetim Yeri
Talatpaşa Bulvarı No:160 / 6
Cebeci/ANKARA
Tel:0312 424 09 60
Faks:0312 424 09 68

Dergimiz yerel süreli ve ücretsizdir.

Üç ayda bir yayınlanır

Dergide bulunan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir
Basım Tarihi 12.10.2017

Grafik Tasarım ve Baskı

Altuğ Ajans Reklam Basın Yayın
Fatih Taha AKALAN
Atatürk Bulvarı No: 44/27 Sıhhiye - ANKARA
Tel ve Faks: 0.312 417 81 07
Basım Yeri : Matus Basımevi Reklam ve Yayıncılık Tic. Ltd. Şti.
Matbaacılar Sit. 1514 Sokak No:2 İvedik Organize Sanayi
Yenimahalle - Ankara

TÜRK EĞİTİM-SEN, TÜRKİYE KAMU-SEN
(Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları
Konfederasyonu) Üyesidir.



04 **Genel Başkan İsmail Koncuk ile son toplu sözleşme görüşmelerini değerlendirdik.**

"Yetkili sendika talimatlara direnebilse, imza atmasa ve Hakem Kurulu'na gidebilseydi; inanın, Hakem Kurulu yüzde 3.5'tan daha fazla bir oranı karara bağlardı."



11 **Söyleşi**
Kırıkkale Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Levent ERASLAN ile Sendikacılık Üzerine Söyleşi



14 **Söyleşi**
Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Koordinatörü Sayın Ercan HAN ile Sendikacılık, Toplu Sözleşme Görüşmeleri, Çalışma Hayatının Sorunları Üzerine Söyleşi



21 **Söyleşi**
Türkiye Kamu-Sen Genel Dış İlişkiler Sekreteri ve Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkanı Sayın Ahmet DEMİRCİ ile ILO Üzerine Söyleşi



28 **Söyleşi**
Yazar - ODTÜ İktisat Bölümü Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi Sayın Yıldırım KOÇ İle Sendikal Hareketi, Toplu Sözleşme Görüşmelerini, Çalışma Hayatındaki Tehlikeleri Konuştuk.



34 **Makale**
TEOG'dan Nereye?
Eğitimi Öğretmene Bırakalım...
Ayhan GEYLANİ



37 **Söyleşi**
Göz Sağlığı Üzerine
Doç. Dr. Yasin TOKLU ile Söyleşi



39 **Söyleşi**
İşitme Engelliler Voleybol Milli Takım Yardımcı Antrenörü Adem ÖZDEMİR ile Söyleşi

"Yetkili sendika talimatlara direnebilse, imza atmasa ve Hakem Kurulu'na gidebilseydi; inanın, Hakem Kurulu yüzde 3.5'tan daha fazla bir oranı karara bağlardı."



2018-2019 yıllarını kapsayan Toplu Sözleşme görüşmelerinde yetkili sendika ilk yıl için yüzde 4+3.5, ikinci yıl için yüzde 4+5 zam oranına imza atmıştır. Siz bu toplu sözleşmeyi nasıl değerlendiriyorsunuz? Geçmiş toplu sözleşmelerden farkı var mıdır?

Kamu çalışanları ve emeklilerinin 2018-2019 yılı mali ve sosyal haklarının belirlendiği 4. Dönem Toplu sözleşme görüşmelerinde Hükümet ile yetkili konfederasyon karşılıklı olarak imzaları atarak memurun ve emeklilerin bütün ümitlerini bir kere daha masada bıraktılar. 2013 ve 2015 yılında "Tarihi başarı" olarak ifade ettikleri ancak yaşanan kayıplarla "Tarihi hezimete" dönüşen toplu sözleşmelere daha beteri 2017 yılında eklendi. Biliyorsunuz Hükümetin ilk teklifinde, kamu çalışanları ve emekliler için hem 2018 hem de 2019 yılları için altışar aylık dönemlerde yüzde 3+3 zam teklifi yapıldı. Daha sonra bu zam oranları ilk yıl için yüzde 3.5+4, ikinci yıl için ise yüzde 4+5 olarak revize edildi. Öncelikle şunu söylemek istiyorum; Hükümetin memur ve emeklilere bu zammı uygun görmesi ve yetkili sendikanın da bunu kabul etmesi kamu çalışanları, emekliler ve aileleri için saygısızlıktır.

Hükümetin yüzde 3,5 + 3,5 teklifini "Müzakere edilebilir ama kabul edilemez" bulan ve "Bu teklif elimize kalemi vermiştir ama mürekkebi içine koymamıştır" diyen yetkili konfederasyon 0,5 puanlık artışa "Evet" diyerek memurlar ve memur emeklileri için bir kutu mürekkep parası dahi alamadı. Oysa bunlar önce, "Kalemi elimize verdiler ama mürekkebi yok. Adaletin kapısı açıldı kalkınmanın kapısı açılmadı" demişti. Ben de soruyorum; "Kalemin mürekkebi üç buçuğu dört yapınca mı dolmuş oldu? 0,5 artışla mı doldu? Kalkınmanın kapısı 0,5 puan artınca mı açıldı?

O mürekkep artışı ne kadar yapıyor biliyor musunuz, 0,5 puanlık artış en düşük devlet memuru maaşında 11,58 TL artış, ortalama memur maaşında ise 15,4 TL artış demektir. Mürekkep fiyatlarını da



Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk ile son toplu sözleşme görüşmelerini değerlendirdik.

Röportaj: Meltem YALÇINKAYA

araştırdım; dolmakalem mürekkebi 44,10 TL, 16 TL, 14 TL'ye de var. Yani 11,58 TL artışla bir şişe mürekkep dahi alınamıyor. Bu mürekkep nasıl dolmuş oluyor sizlerin takdirine bırakıyorum. Bu zam oranları en düşük dereceli memur maaşında yani 15/1 kademede bir memur maaşında 2018 yılının tamamı için 171,04 TL, 2019 yılının tümü için 221,71 TL artış demek. Ortalama memur maşı için 2018 yılı için toplam 227,49 TL; 2019 yılında ise 294,88 TL artış anlamına geliyor. Yani bu zam oranları ile kamu çalışanlarının insanca yaşamasına yetecek bir artış sağlanamadı.

Biz devletin bütün imkânlar kamu çalışanları için kullanılsın demiyoruz. TÜİK'in açıkladığı rakamların çok gerisinde bir asgari standartla kamu çalışanları geçinmek zorunda bırakılıyorsa, bu masada o toplu sözleşmeyi imzalamaya kimsenin hakkı yok. Onun için Türkiye Kamu-Sen olarak bu süreci bir orta oyunu gibi gördük. Aktör de bellidir.

Biliyorsunuz, imza töreninde bulunmayı doğru bulmadım. Çünkü sonuçlarına katılmadığım, sonuçlarına saygı duymadığım, 20 milyon insanın beklentilerini boşa çıkaran bir imza töreninde sendika genel başkanı olarak bulunmamı abesle iştigal olarak gördüm.

Bakınız; ***bu toplu sözleşme süreci aslında sendikacılık etiği açısından da, "Ben sendikacıyım" iddiasında olan herkesin ibret alması, ders alması gereken bir süreç oldu. Maaş zam oranlarını, diğer hakları bir kenara bırakalım, beceriksizce yürütülen bu toplu sözleşme süreci acayip cümlelerin kurulduğu, acayip ifadelerin kullanıldığı ama sonucunun fiyasko olduğu bir toplu sözleşme süreci oldu.***

2015 yılında yine aynı salonda imzalanan toplu sözleşme imza töreninde -ki o da oldukça kötü bir toplu sözleşmeydi aslında- bu aynı ekip alkışlarla, sloganlarla, "Tarihi başarı elde ettik" diye naralar atarak imzalamışlardı. Şimdi ise sesleri dahi çıkmadı. Yüzlerinden düşen bin parça idi. Peki neden imza attı-

nız o zaman? Size silah mı çektiler? İmza atılırken yansıyan resimleri görün; genel başkanlardan ikisi ayakta diğerleri oturuyor, adeta protesto edercesine. Protesto edecekseniz imza atmayacaksınız. Gönüllerinin razı olmadığı açıkça belli ama yapılan bir şey yok.

Siz yetkili sendikaya bir çağrı yapmıştınız. 1 milyon üyesi olan Memur-Sen iş bırakma eylemi yaparsa destek veririz demiştiniz. Ama çağrınıza bir cevap gelmemişti. Bir grev söz konusu olsaydı, tablo farklı olur muydu?

Kesinlikle farklı olurdu. En azından hakem kuruluna gitselerdi, bir süre daha bu konunun Türkiye'de tartışılmasını sağlarlardı. İnanın Hakem Kurulu bile imza atılan oranlardan daha fazlasına karar verirdi. Bizler de destek verirdik. Meydanlara inebilirdik. Arkamda 1 milyon üye olacak benim, ortalığı ayağa kaldırırdım. Zaten ben Memur-Sen Genel Başkanı'na açık çağrıda da bulundum. Ancak belirttiğiniz gibi bu çağrımıza cevap alamadık. Bu kadar pısırık, bu kadar korkak sendikacılık yapılmaz. Böyle bir sendikal anlayış kabul edilemez. Şayet tüm sendikalar güçlerini birleştirip iş bırakma eylemi yapsalardı, elimiz güçlenecek, Hükümet üzerinde ciddi bir baskı oluşturabilecektik. Dolayısıyla tablo çok daha farklı olacaktı. Ne yazık ki bu fırsatta söz konusu yetkili sendika sayesinde elimizden kaçtı.

Yetkili sendika "toplu sözleşme kazanımlarımız" diye reklam vermiş…

Evet, bu reklamları gördüm. Utanmadan yetkili sendika "Toplu Sözleşme Kazanımlarımız" şeklinde reklam veriyorlar. Kümülatif olarak 17.54 zam almışlar. Bu gidişle adınız "kümülatif sen" kalacak. Siz memuru bu kadar kör mü sanıyorsunuz! Bari hakaret etmeyin.

250 kazanım diye eski maddeleri de hesaba katarak, bir iki ıvır zıvır maddeyi kazanım diye sunmak nasıl bir ahlaki seviyedir?

2015 kazanımlarını dahi 2017'de masada bırakan bir anlayış, 4 C'linin, üniversiteli işçinin, KİT çalışanlarının yüzüne hala bakabiliyorsa yazık!

Bu memur er veya geç dersinizi verecektir. Sendikacılığın yüz karaları ancak paralı reklamlar ile insanları aldatırsınız. Ama artık kimse yemiyor.

Toplu sözleşme masasında "Bir sendikanın üyelerine toplu sözleşme ikramiyesini şu kadar verin, diğer sendika üyelerine bu kadar verin" denildi ve siz bu yaklaşıma sert tepki gösterdiniz. Bir sendika üyelerinin kayırılıp, diğerlerinin ötekileştirmeyi özellikle bir sendikanın açık açık talep etmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sizin de ifade ettiğiniz gibi, bir sendika, Toplu Sözleşme İkramiyesini kendi üyelerine farklı oranda istemiştir. Söz konusu sendika kendi üyelerine 200 TL, diğer sendikaların üyelerine 102 TL verilmesini talep etmiş, elbette bu talep uygun görülmemiştir.

Bu kabul görmeyen talebi iki yönden değerlendirmek mümkün; kanunen ve ahlaken. Öncelikle, kanunen durum nedir? Bunu anlamak için 4688 Sayılı Kanunun 28. Maddesine bakmak gerekir. İlgili madde aynen şu şekildedir: "Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz."

*"Utanmadan yetkili sendika **'Toplu Sözleşme Kazanımlarımız.'** şeklinde reklam veriyorlar. Kümülatif olarak 17.54 zam almışlar. Bu gidişle adınız **'kümülatif sen'** kalacak. Siz memuru bu kadar kör mü sanıyorsunuz! Bari hakaret etmeyin."*

Bu maddeye göre, herhangi bir sendikaya üye olanlarla, sendika üyesi olmayanlar arasında, Toplu sözleşme ikramiyesi hariç, hiç bir ayrım yapılamayacağı net olarak ifade edilmiştir. Yani, herhangi bir sendikanın üyesi, Toplu sözleşme ikramiyesi alırken, sendika üyesi olmayanlar bu ikramiyeyi almamaktadır. Bu durum, Kanunun getirdiği, sendika üyeleri ile üye olmayanlar arasındaki tek kanuni farktır. Başka bir fark yoktur ve olamaz.

Buradan anlaşılması gereken, hangi sendikanın üyesi olursa olsun, toplu sözleşme ikramiyesi de dahil, Toplu sözleşme kazanımları farklı olamaz. Kanun yapıcı Toplu Sözleşme ikramiyesini alabilmek için herhangi bir sendika üyeliğini yeterli görmüş ve sendika üyeleri ile, üye olmayanlar arasında tek farkın Toplu sözleşme ikramiyesi olduğunu belirlemiştir.

Velhasıl Kanunun ilgili maddesi dikkate alındığında, Toplu sözleş-

me ikramiyesinin, yetkili ya da yetkisiz sendika üyelerine farklı oranda verilmesi mümkün değildir. Böyle bir farkın oluşabilmesi için, Toplu Sözleşme ikramiyesinin kanunla yeniden tanımlaması şarttır.

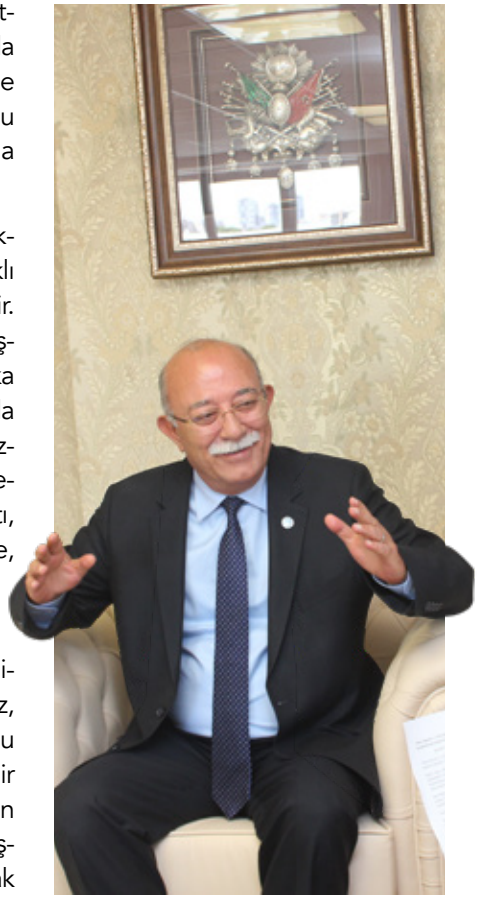
İkinci yönüyle, toplu sözleşme ikramiyesinin sendika üyelerine farklı oranda verilmesi ahlaki de değildir. Toplu sözleşme ikramiyesi dayanışma aidatı değildir. Kaldı ki, Sendika Kanununda dayanışma aidatı da tanımlanmış değildir. Toplu sözleşme ikramiyesi sendikaların üyelerine verilirken, dayanışma aidatı, yetkili olmayan sendika üyelerince, yetkili sendikalara ödenen bir ücrettir.

Kanunda olmayan dayanışma aidatı şuan gündeme dahi gelemez, bu sebeple yetkili sendika Toplu Sözleşme ikramiyesi üzerinden bir fark yaratarak, diğer sendikaların üyelerini saflarına çekmeye çalışmaktadır. Bu yaklaşımı ahlaki olarak görmek mümkün değildir.

Ülkemizde sendikal tercihlerin nasıl yapıldığını, yüzbinlerde çalışanın, hangi yöntemlerle, bir sendikaya üye olmaya zorlandığı hepimizin malumudur. Bu nasıl bir doymaz iştihadır ki, şimdi de, Toplu sözleşme ikramiyesini farklılaştırarak, üyelikler konusunda, bir başka avantaj sağlanmak istenmektedir?

Sendikalara üyelik konusunda, hiç de eşit olmayan bir yarış yaşanırken, bu avantajları dahi yeterli görmeyen açgözlülerin, adeta tüm sendikaları yok edeyim mantığı, nasıl bir ahlaki seviyesizlik içerisinde olunduğunu çok net olarak göstermektedir.

Şunu da belirtmeliyim ki; tüm memurları kucaklamak yerine bir kısmını kıymetli diğerlerini kıymetsiz ilan ederseniz, bütün kamu çalışanlarına hak almak yerine, beraberce mücadele etmek yerine "Sendikamın kasası dolsun" diye dayanışma aidatı talep ederseniz işte bu zam oranlarına imzayı atarsınız.



"Sendikalara üyelik konusunda, hiç de eşit olmayan bir yarış yaşanırken, bu avantajları dahi yeterli görmeyen açgözlülerin, ***adeta tüm sendikaları yok edeyim mantığı,*** *nasıl bir ahlaki seviyesizlik içerisinde olunduğunu çok net olarak göstermektedir."*

Hükümetin işçi ve memur sendikalarına farklı yaklaşımları olduğunu söylemiştiniz. Bunu neye bağlıyorsunuz?

Çok açık söylüyorum, Hükümetin işçi ve memur sendikalarına yaklaşımlarının farklı olduğunu düşünüyorum. Hükümet dediğinin arkasında durmuş, aşağı yukarı açıkladığı rakam kadar kamu çalışanlarına vermiştir. Tabi niye diye herkesin kendisine sorması lazım.

Düşünün ki, 2017'de kamu işçilerine yüzde 12,5 zam, ek ödemelerine 250 TL zam, 3 bin TL'den düşük maaş alanlara 90 TL iyileştirme yapan iktidarın, söz konusu memurlar ve memur emeklileri olunca komik zamları uygun görmeleri 20 milyon insana saygısızlıktır.

Neden bu çifte standart bu ülkede uygulanıyor? Bana göre bunun öncelikli nedeni sendikacılık farkıdır. Siz iktidara biat ederek, sadece yandaşlarınız için seferber olarak, bilgi ve ehliyet yerine, kadrolaşmayı referans alarak sendikacılık yaparsanız, işte böyle komik zam oranlarına talimatlarla mahkûm olursunuz.

İşin acı tarafı basiretsiz sendikacıların bu tutumları aileleriyle birlikte 20 milyon insanın canını yakmaktadır. Bunları Türkiye Kamu-Sen olarak kabul edemeyiz. Burada amaçlanan memura gol atmak ise ne yazık ki o gol atılmıştır.

2015 yılında imzalanan Toplu sözleşmedeki 20 madde halen hayata geçmedi. Bununla ilgili ne yapılması gerekiyor?

Öncelikle bu maddelerin ivedilikle bir bir tarihlendirilerek hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bundan sonraki süreçte de takvimlendirilmemiş metinlerin toplu sözleşme metnine girmemesini temin etmeliyiz.

Toplu sözleşme kararları, kanunda belirtildiği üzere uygulanması gereken metinler ise 20 madde burada tarihlendirilerek yazılıp, uygulanmalıdır. Saldım çayıra, Mevlam kayıra olmamalıdır. 4-C'liler ile üniversiteli işçilere, sözleşmeli personele kadro, havacılık tazminatı gibi uygulanmayan konular tartışmasız bir şekilde derhal uygulanmalıdır. Bundan sonraki süreçte toplu sözleşme metinlerine takvimlendirilmemiş metinlerin girmemesini temin etmeliyiz, bu artık bir gelenek olsun.



Sendikalar Kanunundan kaynaklanan eksiklikler toplu sözleşme masasında arzu edilen sonuçların çıkmasına engel mi?

Bu toplu sözleşme görüşmelerinde toplam 10 saati aşan çalışmalar sonunda hizmet kollarının taleplerini yetkili sendikaların temsilcileri okudular. Toplu sözleşme masasında sendikalar alandan topladığı talepleri masaya getirdiler. Ne yazık ki, yıllardır gördüğümüz bir eksiklik var. Bu masadan arzu edilen sonuçlar bir türlü çıkmıyor. Daha dinamik ve sonuç alıcı bir masa oluşturulmalıdır.

Aslında sendikaların bu masada yaptığı faaliyet, bu ülkeyi yönetenlere, kurumlardaki yöneticilere ücretsiz danışmanlık hizmeti gibi bir şey ama buna rağmen bazı şeyleri çözemiyoruz. Sendika kanunundan kaynaklanan bazı eksiklikler var. Hizmet kollarıyla ilgili meselelerin daha farklı bir usulle çözülmesi lazım. Mevcut usulde bazı değişiklikler yapılmalı.

Siz süpermen olsanız, 6 saat 10 dakikada anlatılanların hepsini anlayamazsınız. Dolayısıyla tekliflerle ilgili karar vermek de mümkün değil. Kim karar verecek nasıl karar verecek, sağlam bir usulle bunun yolunu tespit etmeliyiz. Bu usulle devam edildiği sürece, diğer Toplu Sözleşmelerin de verimli olabileceği kanaatinde değilim.

Sendikalar geçen yıllardan elde edilen kazanımları da burada okuyor. Kanun gereği bu da bir dayatmadır. Sendikaların üzerinde Demokles'in kılıcı gibi duruyor. Kamu İşveren tarafına "Kabul etmezseniz bunları da kabul etmeyiz" gibi bir yaklaşım sergilemesine izin veren bir uygulama var. Bu durumda sendikalar kabul etse bir türlü, etmese başka bir türlü. Yani 40 satır mı, 40 katır mı sorusuyla karşı karşıya kalıyoruz. Bu usulle devam edildiği sürece, diğer Toplu Sözleşmelerin de verimli olabileceği kanaatinde değilim.

Türkiye'de en büyük sorunlardan birisi kadrolaşmadır. İktidarlara sırtını dayayan sendikaların varlığı, sendikaların iktidar karşısında gücünü kırmaktadır. Bu minvalde, yandaş sendikacılığın önüne nasıl geçilebilir?

Birçok sendika önemli üye kayıpları yaşarken, bir sendikanın akıl almaz bir şekilde büyümesi sor-



"Ülkemiz ne çektiyse adam kayırmadan, liyakatsiz insanların iş başına getirilmesinden, yöneticilik koltuklarının iş bilmezlere terkedilmesinden çekmiştir. *Siz yandaş kayırmacılığı yaptığınız, belli bir sendikaların üyelerini, ehliyete, liyakate bakmadan makamlara getirdiğiniz, siyasi ve sendikal tercihleri, ideolojileri dikkate alarak atamalar yaptığınız sürece, hem hak etmeyenler iş başına getirir hem de bazı yapıları hormonlu bir şekilde büyütmeye devam edersiniz.* ***Adaletsiz ve yandaş kadrolaşmanın en önemli mekanizmalarının başında da mülakat uygulaması gelmektedir."***

gulanması gereken bir durumdur. Elbette insanların demokratik tercihidir, saygı duyarız ancak sonuçlarından da, sendikacılığın geldiği yerden de bu büyük çoğunluğun sorumlu olduğunu bilmek ve söylemek zorundayız. Daha sağlıklı bir kamu düzeni, taleplerimize hak ettiğimiz cevapları bulabilmek ancak hep birlikte doğruyu sırtlamakla mümkün olacaktır. Kadrolaşma bu ülkenin en büyük sorunlarından bir tanesidir.

Ülkemiz ne çektiyse adam kayırmadan, liyakatsiz insanların iş başına getirilmesinden, yöneticilik koltuklarının iş bilmezlere terkedilmesinden çekmiştir. Siz yandaş kayırmacılığı yaptığınız, belli bir sendikaların üyelerini, ehliyete, liyakate bakmadan makamlara getirdiğiniz, siyasi ve sendikal tercihleri, ideolojileri dikkate alarak atamalar yaptığınız sürece, hem hak etmeyenler iş başına getirir hem de bazı yapıları hormonlu bir şekilde büyütmeye devam edersiniz. Adaletsiz ve yandaş kadrolaşmanın en önemli mekanizmalarının başında da mülakat uygulaması gelmektedir. Mülakat, ülkemizin başına bela bir yöntemdir. Şeffaf olmayan, yandaşın iş başına getirildiği, hakkı, emeği, kul hakkını göz ardı eden mülakat yöntemi kamuda hızla yayılmaktadır. Mülakata son verilmediği müddetçe kadrolaşma artacak, ehil olmayanlar kamunun her alanında yer bulacaktır. Kamuda mülakatın kaldırılması öncelikli taleplerimizdendir. Öte yandan kamu çalışanlarının da bir özeleştiri yapma zamanı gelmiş ve geçmiştir bile. Kamu çalışanları sendikal tercihlerini belirlerken makam, mevki edinmek için sendikalara üye olmamalıdır ya da tehdit ve şantaja boğun eğerek sendikal tercihlerini belirlememelidir. Çünkü kamu çalışanları iktidar karşısında hakkını arayamayacak, herhangi bir kazanım sağlayamayacak yapılara üye olduğu müddetçe asla arzu ettikleri seviyeye ulaşamayacaktır. Düşünün, siyasal iradenin talimatlarına boyun eğerek komik zam oranlarına razı olan, bunun için eylem yapmayı bile göze alamayan bir yetkili konfederasyon kamu çalışanlarına ne verebilir? İsterlerse 2 milyon üyeleri olsun…

Ayrıca kamu çalışanları iş güvencelerinin tehdit altında olduğunu görmelidir. Hükümetin kafasında uzun yıllardır memurların iş gü-

vencesini elinden almak vardır. Yıllardır bunu her toplantıda, her açıklamamda dile getiriyorum. Dolayısıyla yandaş yapıları besleyip, büyütmenin kamu çalışanlarına hiçbir faydası yoktur. Zira bu yapıların üye sayıları artsa da hükümet karşında direnme gücü yoktur, olamaz da. Hepimiz buna bir kez daha son toplu sözleşme görüşmelerinde tanıklık ettik. Etkili olamadıktan sonra, 1 milyon üyeyi haklarını aramak için sokağa dökemedikten sonra yetkili olmanın hiçbir anlamı bulunmamaktadır. Sendikacılık cesaret ister, korkaklığın sendikal faaliyetlerde yeri yoktur.

Son sözlerinizi alabilir miyiz?

Son olarak kamudaki çeşitliliğin sakıncalarına değinmek istiyorum. 399'luların, 4-C'linin, 4-B'linin, kadrolunun, teknik personelin hepsinin farklı problemi var. Kamunun bu kadar çeşitlenmesinin, hukuken arızalı sonuçlar doğurduğunu görmek lazım.

4/C'ye kadro tek çıkıştır, 4/B, taşeron işçi alımı tarih olmalıdır. Bu uygulamalar ne eşitlik ilkesi ne de insan hakları ile bağdaşmamaktadır.

Şunu da ifade etmek istiyorum. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Sarıeroğlu, "Taşeron konusu AK Parti dönemlerinde ortaya çıkmış bir konu değildir. Taşeron konusu geçmişten beri Türkiye'de uygulanan bir çalışma şeklidir." dedi.

Doğru ancak eksik bir söylemdir. Şöyle ki, 2002 yılında kamuda taşeron çalışan sayısı 15-20 bin aralığında iken, AKP İktidar olduğundan bu yana geçen 16 yılda kamuda taşeron çalışan sayısı 750 bine çıkmıştır. Taşeron çalıştırma, siyaseten nemalanma aracı olarak kullanılmıştır.

Taşeron çalışma, aslında, geçmişte çok istisnai durumlarda başvurulması gereken bir yöntem iken, (mesela, kamuda yemek v.b. işleri için geçmişte uygulanmıştır) son 16 yılda taşeron çalışma neredeyse kamuda asıl atama biçimine dönmüştür. Öyle bir boyut almıştır ki, 16 yıl önce, memurun yaptığı pek çok iş ve işlem, artık kamuda taşeron çalışanlara verilmektedir.

Hal böyle olunca, "Taşeron problemi AKP iktidarı ile adeta hortlamıştır." demek yanlış değildir.1 Kasım genel seçimleri öncesinde, zamanın Başbakanı Sayın Davutoğlu, "Taşerona kadro" sloganı ile, tüm Türkiye'de her köşe başında, boy boy afişlerini astırmış, AKP'nin seçim beyannamesine de yazdırmıştır. Bu sözün yerine gelmesi yönünde, Sayın Davutoğlu döneminde bir çalışma başlatılsa da, Sayın Binali Yıldırım döneminde askıya alınmıştır.

Aslında, 16 Nisan referandumu sürecinde, eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Müezzinoğlu da, "Taşeronun problemi bizim problemimizdir." diyerek, çözümün iktidarlarının meselesi olduğunu söylemişti. Hatta bu sözün söylendiği Mart ayında yapılan KPDK'da Sayın Müezzinoğlu'na, "Taşeronun problemi bizim problemimizdir, sözü güzel ama çözüm için formülünüz nedir?" diye sormuş, ancak bir cevap alamamıştım. Şimdi, Sayın Sarıeroğlu, yukarıdaki cümleyle ne demek istiyor, "Problemi biz başlatmadık, biz neden çözelim ki" mi demek istiyor?

Sayın Bakan'a İktidar tarafından verilen sözleri hatırlatmak istedim. "Dün dündür." mantığı ile siyaset yapılamaz. Her şey artık kayıtlı, biri de çıkar sizlere hatırlatır. Gençlerimizin sömürülmesine ne zamana kadar katlanacağız?

Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen olarak, sendikal anlayışın değiştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. İşe sendika kanunundan başlamalı ve birçok şeyi değiştirmeliyiz, yoksa umutlar başka bahara kalır. Sonuçları sadece sendika ya da sendikalar açısından başarı ya da başarısızlık olarak göremeyiz. Netice de bu yetki çoğunluğun tercihi.

Türkiye Kamu-Sen her şart altında tüm memurlarımızın ve ülkemizin ali menfaatlerinin destekçisi olmuştur. Bu anlayış kesintisiz devam edecektir. Kamuda 4/A dışındaki tüm istihdam türleri söylendiğinin aksine hem verimliliği azaltmakta hem de hukuki ve insani sorunlar doğurmaktadır. 4/B, 4/C gibi garabet uygulamalar, memur ve öğretmenlere getirilen ucube mülakat sistemi mutlaka kaldırılmalı, tüm memurlar, öğretmenler kadrolu olarak alınmalı, kamuya alımlarda mülakat olmamalı ve Hükümet zam politikasında mutlaka değişikliğe gitmelidir.

"Türkiye Kamu-Sen her şart altında tüm memurlarımızın ve ülkemizin ali menfaatlerinin destekçisi olmuştur. *Bu anlayış kesintisiz devam edecektir."*

Kırıkkale Üniversitesi Öğretim Üyesi ***Doç. Dr. Levent ERASLAN*** *ile Sendikacılık Üzerine Söyleşi*



Röportaj: Meltem YALÇINKAYA

Türkiye'de sendikacılığın dünü ve bugününü değerlendirirken, yarınını ne noktada görüyorsunuz?

Sendikalar ve emek hareketleri, önemli sivil toplum aktörlerinden biri olarak demokrasinin tarihsel gelişimi ve toplumların demokratikleşmesinde önemli roller üstlenmiştir. Sendika yapısı temel olarak "dayanışma" kavramı üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda dünden bugüne sendikalar özelde kendi üyeleri ile dayanışma kavramını gerçekleştirmiştir. Sendikalar tüzüklerinde bu konuda kendi üyeleri için vaatlerini sıralamış ancak bu vaatlerden bir kısmı ile ilgili çalışmaların yeterli düzeyde yapılmadığı görülmektedir. Bu durum da dayanışma kavramını kısmi olarak zedelemektedir. Geçmiş dönemlerden günümüze sendikalar yapılarında, görevlerinde ve işlevlerinde önemli değişikliklere gitmiştir. Bu değişim genel anlamda olumlu ve sendikalılar açısından anlamlı görülmektedir. Ayrıca değişim ile birlikte çalışanlar arasında sendikalılaşma oranı artmış ve sendikaların eli güçlenmiştir. Ancak kimi çalışanlar bu gücün gölgesinde çıkarları doğrultusunda yer aldığı gerçeğiyle sendikacılığın itibarını zedelemektedir. Bazı sendikaların da üye sayısını arttırmak amacıyla bu olaya çanak tuttuğu görülmekte, bu nedenle sendikacılığın gelecek dönemlerde saf çıkar ilişkisine dönüşmesinin korkusu artmaktadır.

Sendikacılık ile ilgili bir diğer durum da günümüzde sayıca çok fazla olması gerçeğidir. Normal şartlarda çokluk, çeşitlilik olarak algılansa da sendikacılığın özel yapısı gereği sayıca fazla olması dağınıklığa yol açmaktadır. Ayrıca bu çeşitlilik içerisinde farklı yaklaşımların da olması kimi zaman bütünleşmeyi engellemektedir. Ortaya çıkan dağınıklık ve bütünleşememe hem sendikaların hem de çalışanların geleceği açısından olumlu olmadığı düşünülmektedir.

"Ülkemizdeki sendikal problemlerin temelinde sendikaların kendini iyi ifade edememesi gelmektedir. ***Üyelerinin sayısıyla övünen sendikalar aslında bir siyasi görüşün ardına sığınarak üyelerini taraftar grubundan farksız konuma düşürerek üyelerinin özlük haklarını geri plana atmaktadır.*** *Sendikalar bu nedenle minyatür siyasi yapılar olarak değerlendirilebilirler."*

Eksiklikler, sendikacılığın önündeki engeller, sendikacılığa yönelik tehditler nelerdir? Hangi sorunlar çözülürse Türkiye'de daha etkin bir sendikacılık yapılabilir?

Ülkemizdeki sendikal problemlerin temelinde sendikaların kendini iyi ifade edememesi gelmektedir. Üyelerinin sayısıyla övünen sendikalar aslında bir siyasi görüşün ardına sığınarak üyelerini taraftar grubundan farksız konuma düşürerek üyelerinin özlük haklarını geri plana atmaktadır. Sendikalar bu nedenle minyatür siyasi yapılar olarak değerlendirilebilirler. Bu durumun bir başka yansıması da belirli bir sendikaya üye olan kişilerin kendilerinden olanları normalleştirip diğer sendikadan olanları ise ötekileştirmesidir. Aynı kurumda bulunan çalışanların aralarındaki dayanışma farklı sendikal görüşlerin baltalamasıyla karşılaşmaktadır.

Bir diğer sorun ise sendikaların iyi sendikacılıkla değil fazla üye sayısıyla övünmesi ve üyelerinin gözlerini boyama yoluna gitmesidir. Sendikalar vatandaş hakları için sosyal medyada tepki gösterirken sorunların çözümü için başka resmî girişimde bulunmamakta ve hükümetten alınan sus paylarına kanaat etmektedir.

Tüm bu sorunlar ise sendikaların taraftar kimliğinden dışarı çıkarak ortak kararlar konusunda tüm sendikaların birlik sağlamasıyla çözülebilir. Ancak görüşülen sıkıntılarda çözüm önerilerini güç savaşına döndürmeden, samimiyetle halledilmesi gerekmektedir. Ayrıca doktora tezimde saptadığım, İmaj, yapı, amaç, işleyiş ve ekonomik sıkıntıları da ne yazık ki mevcuttur.

2018-2019 yıllarını kapsayan Toplu Sözleşme görüşmelerini nasıl yorumluyorsunuz? Toplu sözleşme kanunundan kaynaklanan eksiklikler nelerdir? Toplu sözleşmede imza yetkisinin sadece yetkili konfederasyonda olmasının memurlara yansıması nasıl oluyor?

Öncelikle sendika ruhuna baktığımızda hükumete yakınlık büyük bir çelişki doğurmaktadır. Bunun nedenini de sendikaların amaç ve hedeflerinde üyelerini ağır yaptırımlar karşısında korumak ve daha çok hak kazanmakla yükümlü olmasıyla açıklayabiliriz. İmza yetkisinin tek bir sendikada olması da diğer sendikaların ve üyelerinin isteklerinin göz ardı edilmesiyle eşdeğerdir. Her kesimden temsil ve görüş imkânının olmaması da hukuk ve vicdana aykırıdır. Yasanın en büyük eksikliği de budur. Bu yüzden üye sayıları oranında temsilcinin dahil olduğu bir yapı toplu sözleşme masasına oturmalıdır. Şimdiki temsil durumu bir eksiklik değil, bir adaletsizliktir ve bu durumun kaldırılması gerekir. Bu durum ortadan kaldırılmadıkça başka eksiklikleri konuşmak yetersizlikten öte değildir.

Yetkili sendikanın ilk etaptaki performansından umutlanan herkes daha sonra yukarıda bahsettiğimiz durumdan ötürü hayal kırıklığına uğramıştır.

Hükümetin işçi ve memur sendikalarına yaklaşımlarında farklılık olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız evet ise, bunun nedeni nedir?

Hükümet toplu sözleşmelerde işçi sendikaları ile aracı görevini üstlenmektedir. Orada alınan, onaylanan kararlar hükümeti bağlasa da uygulama boyutunda asıl sorumluluk işverenler üzerindedir. Ancak memur sendikaları ile yapılan sözleşmede asıl sorumluluk hükümet üzerindedir. Alınan kararların uygulayıcısı olan hükümet daha fazla kendi çıkarlarını düşünmektedir. İşçi sendikaları ile yapılan toplu sözleşmede daha rahat davranmasının temelinin bu ayrıntıda saklı olduğu düşünülmektedir. Memur sendikaları ile yapılan toplu sözleşmelerde bu nedenle önceliği kamu çalışanları olmamakta, kendi sosyal, politik ve ekonomik planları dâhilinde çıkarlarını ön planda tutmaktadır.

> ***"İmza yetkisinin tek bir sendikada olması da diğer sendikaların ve üyelerinin isteklerinin göz ardı edilmesiyle eşdeğerdir.*** *Her kesimden temsil ve görüş imkânının olmaması da hukuk ve vicdana aykırıdır. Yasanın en büyük eksikliği de budur."*

Kamu çalışanlarına siyaset hakkının verilmemesini nasıl yorumluyorsunuz?

Elbette bireylerin kendi inanç ve felsefelerine göre kendilerine yakın siyasal hareketlerde yer almaları çok doğaldır. Kamu çalışanı olsa da bu bir haktır. Ancak bu hakkın kullanımı esnasında uyulması ge-

reken siyasal ahlak ilkeleri nelerdir? Bunun öncelikle belirlenmesi gerekmektedir. Hali hazırda bence memurların informal olarak partileri bilinmektedir. Sadece üye kayıtları yoktur.

Kamu çalışanlarına siyaset hakkı tanınması sonucunda dikkat edilmesi gereken en önemli husus; güncel siyasi yapının kanatları altında yer bulan çalışanların bunu güç olarak kullanmalarını engellemektir. Geçmişten günümüze gelen bir sorun, liyakat yerine kayırmacı anlayışın daha üst seviyelere çıkması düşünülmektedir. Böyle bir anlayıştan uzakta kalmak için öncelik sosyolojik altyapıyı sağlamak olmalıdır. Bu engel aşıldığı takdirde kamu çalışanlarının siyasi hayatta kendilerine yer bulmaları ülke geleceğinin inşası konusunda büyük öneme sahiptir.

Doç.Dr. Levent Eraslan
Sivil toplum ve Sendikalar Alanındaki Yayınları

Doktora Tezi/ "Türkiye'de Sivil Toplum Sorunsalı ve Eğitim Alanında Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarının Değerlendirilmesi: Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Türkiye Eğitim Gönülleri Vakfı, Türk-Eğitim-Sen Örneği", Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimin Sosyal ve Kültürel Temelleri ABD, 2008 **(Danışman: Prof. Dr. İsmail DOĞAN)**.

L.Eraslan "Can Civilians Contribute to Education? The Impact OF Non Govermental Organizations in Value Education**"** International **Journal of Academic Research in Education and Review** Vol. 3(4), DOI: 10.14662/IJARER2015.025 May, 2015.

L.Eraslan, IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi (Küresel Yoksulluk) konferansı dâhilinde "IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi (Küresel Yoksulluk)" bildiri kitapçığındaki "Türkiye'de Eğitim Alanında Sivil Toplum Örgütlenmesi Bağlamında Eğitim STK'larının (ESTK) Yapısal Özellikleri Ve Bir Kategorileştirme Denemesi", Çanakkale, Türkiye, 19-21 Ekim 2007.

L.Eraslan, 5. Uluslararası STK'lar Kongresi, "Küresel Barış" konferansı dâhilinde "5. Uluslararası STK'lar Kongresi, "Küresel Barış"" bildiri kitapçığındaki "Bireysel Silahsızlanma Eğitimi Bağlamında STK'ların Rolü Ve Öneminin Değerlendirilmesi (Umut Vakfı Örneği)", Çanakkale, Türkiye, 24–26 Ekim 2008.

L.Eraslan, **VI. Uluslararası STK'lar Kongresi**(VI. International NGO's Conference) konferansı dâhilinde "VI. Uluslararası STK'lar Kongresi (VI. International NGO's Conference)" bildiri kitapçığındaki "Sosyal Girişimciliğin Eğitimsel Pratikleri (TOÇEV Örneği)",Çanakkale, Türkiye, 23-25 Ekim 2009.

L.Eraslan, 21.Yüzyılda Türk Dünyası Uluslararası Sempozyumu konferansı dâhilinde "21.Yüzyılda Türk Dünyası Uluslararası Sempozyum Bildirileri" bildiri kitapçığındaki "Türk Dünyası Sivil Toplum Birliği Üzerine Düşünceler", Lefke, KKTC, (Baş Editör) 2-5-Aralık 2010.

L.Eraslan, "Son Dönem Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi", **I. Uluslararası Eğitim Sosyolojisi Sempozyumu**, 2012, Ankara.

L.Eraslan, "Yurtdışı Eğitim Derneklerinin Amaç, Yapı, İşleyiş Bağlamında Değerlendirilmesi", **I. Uluslararası Eğitim Sosyolojisi Sempozyumu**, 2012, Ankara.

L.Eraslan, "Değerler Eğitiminde Sivil Toplum Katılımı Ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü" Uluslararası *Antalya Değerler* Eğitimi Sempozyumu 28-29 Mayıs 2013.Antalya **(Çağrılı Konuşmacı)**

L.Eraslan, Son Dönem Öğretmen Sendikacılığının Amaçlar Bağlamında Değerlendirilmesi, Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi,1-4 Aralık 2016, Antalya.

L.Eraslan,. "Türkiye'de Eğitim Dernekleri ve Sorun Alanlarının Değerlendirilmesi", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,10(1), 2011.

L.Eraslan, "Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi"**, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum**, Cilt 1 Sayı 1 Bahar 2012.

L.Eraslan, "Öğretmen Adaylarının Eğitim Sendikalarına Olan Bakış Açılarına Dönük Kısa Bir Değerlendirme", **Eğitimci Dergisi**, Ankara, 2013.

L.Eraslan, "Türkiye Eğitim Sendikacılığının Dünü-Bugünü Ve Geleceği", Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı;400, Ankara, 2013.**L.Eraslan, "**Türkiye' De Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Bahar 2012 Sayı 28.

L.Eraslan, Umut Karadoğan "Osmanlı Devletinin Modernleşme Sürecinde İlk Gençlik Örgütlenmeleri" **Gençlik Araştırmaları Dergisi 1(1), 2013.**

L.Eraslan "Değerler, Gençlik ve Sivil Toplum Kuruluşları" **Sakarya University Journal of Education,** 5/2 (Ağustos/August 2015).

L.Eraslan,"Seçilmiş Uluslararası Eğitim Derneklerinin Amaç, Yapı, İşleyiş Bağlamında Değerlendirilmesi", **21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi, 5(13), 2016.**

L.Eraslan, "Türkiye'de Son Dönem Sivil Toplumun Gelişim Sürecinin Değerlendirilmesi (Giresun Örneği)", Uluslararası Giresun ve Doğu Karadeniz Sosyal Bilimler Sempozyumu, 9-11 Ekim 2008, Giresun.

KİTAPLAR

L.Eraslan, Eğitimin Sivil Hali**,** Beta Akademik, Ankara, 2015

L.Eraslan, Sivil Toplum ve Eğitim (ESTK), Maya Akademi, Ankara, 2011.

L.Eraslan, "Sivil Toplum, STK'lar, Toplumsal Hareketler", **Sosyoloji** (Ed. Prof. Dr. İhsan Sezal) Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017

Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Koordinatörü Sayın ***Ercan HAN ile*** *Sendikacılık,* ***Toplu Sözleşme Görüşmeleri, Çalışma Hayatının Sorunları Üzerine Söyleşi*** *Gerçekleştirdik.*



Röportaj: Meltem YALÇINKAYA

Türkiye'de sendikal hareketin geldiği noktayı özetler misiniz?

Ülkemizde sendikal hareketin geçmişi 1800'lü yılların ikinci yarısına kadar uzanır. Her ne kadar çeşitli nedenlerle sekteye uğramış olsa da Türk toplumunun 150 yılı aşkın bir sendikacılık tecrübesi ve birikimi bulunmaktadır.

Osmanlı Devleti'nin Batı'ya açılma ve sanayileşme çabaları ile eş zamanlı olarak ortaya çıkan işçi kesiminin bu mücadelesi; bugün Türk memurunun da dahil olduğu geniş bir çalışan kesimin hak ve menfaatlerinin korunup geliştirilmesi için kullandığı demokratik bir pazarlık yolunu açtı.

1960-80 arasında altın çağını yaşayan sendikal hareket, özellikle 12 Eylül 1980 darbesinin yıkıcı etkisi ve Batı dünyasında ortaya çıkan neo-liberal politikalar ve küreselleşmenin getirdiği yeni yaklaşımlar nedeniyle büyük bir yara aldı. 18. yüzyıl dünyasında yaşanan teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı endüstri ilişkileri sistemi; küreselleşme ve bilgi toplumuna geçişi yaşadığımız süreçte büyük bir dönüşüm içine girdi. Özellikle 1970'lerden sonra devletlerin ekonomik alandan yeniden çekilmeye başlaması ve piyasaları yeniden kendi akış seyrine bırakma eğiliminin ağırlık kazanması, endüstri ilişkilerinin aktörlerinin de rollerini değiştirdi.

Şimdi işletmeler, çalışanlarla ilişkilerini 20. yüzyılın ortalarında olduğu gibi sendikalar aracılığıyla değil, bizzat kendilerinin istihdam ettiği insan kaynakları elemanları aracılığıyla düzenlemekteler. Bu da iş ilişkilerini, kitle üretim döneminde olduğu gibi bireysel sözleşmelerin yoğunlukta olduğu, sendikaların üye sayılarının azaldığı, toplu sözleşmelerin önemini yitirdiği döneme tekrar götürüyor.

İnsanı üretim sürecinin odağına yerleştiren, en alt kademeden en üst kademeye kadar tüm çalışanlarını işletmenin stratejik hedefleri doğrultusunda çalışmaya yönelten stratejik insan kaynakları yönetiminin getirdiği değerler ve önerdiği sistem, görünüşte ideal bir yaklaşım izlenimi verse de sürekli rekabet, yenilenme, gelişim, performansa dayalı ücret, esnek çalışma biçimleri insanı; üretimin en önemli unsuru mu yapıyor yoksa, endüstri ilişkilerinin ilk ortaya çıktığı dönemlerdeki gibi çalışanı, hayatının her anında işletmeye hizmet eden, iş güvencesinin azaldığı, kollektiflikten bireyselliğe geçişte çalışanın elini zayıflatan bir argüman olarak mı kullanılıyor sorusunu da beraberinde getiriyor.

Aslına baktığımızda son yıllarda grev sayılarında görülen dramatik düşüş, örgüt bilincindeki zayıflama ve bireyselleşme, artan işsizlikle

birlikte sendikalar üzerinde ortaya çıkan baskılar, 21. Yüzyıl sendikacılığının geride bıraktığımız asırdan çok daha zorlu bir sürece girdiğini ortaya koyuyor. Ne yazık ki, tüm dünya ile birlikte toplumumuz da başkalarının haklarının korunması için mücadele etmeye mesafeli yaklaşan daha pragmatist ve oportünist bir sürece doğru evriliyor. Bu da bir işin nasıl yapıldığından daha çok, sonucuna odaklanan ve olaylara bireysel kâr- zarar mantığı ile yaklaşan bir anlayışı doğuruyor. Böyle bir toplumsal yapı içerisinde arkadaşlarının hakları için kendi rahatından feragat etmeyi göze alacak bireylerin sayısının hızla azalması, sendikacılık gibi bireylerin tek tek menfaatlerinden öte toplam faydayı öne alan bir mücadeleyi öngören bir olgunun, toplum içinde güçlenmesini zorlaştırıyor.

Bütün bunlara, bir de yükselen sarı sendikacılık anlayışı eklendiğinde, temelinde hâkim güç ile mücadele ederek tüm çalışanların haklarını geliştirme temelinde şekillenen ideal sendikacılığın, hâkim güç ile iş birliği yaparak bireysel çıkarlar elde eden yapay sendikacılık karşısında gerilemesine neden oluyor. Sendikaların ortaya çıkış noktası işverenle mücadele iken yapay sendikaların varlığını işverene borçlu olduğunu görüyoruz. Ancak çalışanlarının iş güvencelerinin zayıflatılması, ortak menfaatler uğruna mücadelenin güç kaybetmesi, bireyselliğin ön plana çıkması, bir taraftan bu yapay sendikaları güçlendirirken bir taraftan da bu sendikalar bireyselliği ve menfaatçiliği körükleyerek beslendiği damara çıktı üretiyor.

Günümüz itibarı ile sendikal mücadele ele alındığında ne yazık ki, birçok sendikanın çalışan-işveren ilişkisini ideolojik bir bağnazlık içinde yürüttüğünü görmekteyiz. Sendikal örgütlenmelerin, emeğin sömürülmesine ve çalışanların haklarının geriletilmesine karşı verdiği mücadele her geçen gün zayıflarken, siyasal iktidarlara yakın olan örgütlenmelerin üye sayısı bakımından güçlenmesi, sendikacılığın içinde bulunduğu ideolojik açmazın en önemli göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sendikalar, ideolojik bağlantı içinde bulundukları siyasal oluşumların her türlü faaliyet ve kararını desteklerken adeta siyasi partilerin, sivil toplum uzantıları gibi hareket etmektedirler.

Bununla birlikte bütün sendikaları aynı perspektif içinde ele almak da elbette doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu bakımdan sendikaların emeğin sömürülmesine karşı durdukları noktanın belirlenmesi için, uzun dönemli ve farklı siyasi parti iktidarları dönemindeki faaliyetlerine bakmak yerinde olacaktır. Biz Türkiye Kamu-Sen olarak ilk büyük eylemimizi yaptığımız 5 Ocak 1993'te Başbakan, Süleyman Demirel'di. Tansu Çiller hükümeti zamanında 17 Aralık 1994'te, 21 Ekim 1995'te yüz binlerle eylemler yaptık. 21 Aralık 1996'da protesto ettiğimiz başbakan da 15 Haziran 1997'de 28 Şubat sürecine isyan ederken, "Kesintisiz demokrasi istiyoruz" diyerek hakkını savunduğumuz başbakan da Necmettin Erbakan'dı. 1 Aralık 2000'de iş bıraktığımızda da 31 Ağustos 2002'de, 55 bin kişiyle Kızılay'ı memurlarımızın hakları için inlettiğimizde de iktidarda DSP-MHP-ANAP Koalisyonu vardı. 26 Ağustos 2006'da 35 bin kişiyle Kızılay'da dönemin en coşkulu mitingini gerçekleştirdik. 25 Kasım 2009'da ve 23 Mayıs 2012'de birer gün iş bıraktığımızda da AKP'den gerçek anlamda toplu sözleşme-grev hakkımızı, sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesini ve adaletsizliklerin son bulmasını istedik.



"Günümüzde etliye sütlüye karışmak istemeyen çalışanlar, baskılardan yılmakta, tehditlerden korkmakta ve ***iktidara yakın olduklarını düşündükleri sendikalarda örgütlenerek bana dokunmayan yılan bin yaşasın mantığıyla hareket etmektedir."***

28 Aralık 2013 günü 15 bin kişiyle Ankara, Sakarya Caddesi'nde "Adil bir bütçe" yapılmasını istedik. 6 Aralık 2014 günü 25 bin kamu görevlisiyle AKP iktidarına, enflasyon karşısında eriyen maaşların telafisi için "ek zam" talebimizi iletirken 4 Nisan 2015'te de iktidara "Memurun iş güvencesine dokunma" uyarısında bulunduk. Bu süreçte, saydıklarımın dışında farklı boyutlarda ve farklı konularda gerçekleştirdiğimiz yüzlerce eylemimiz daha bulunmaktadır. Kısacası Türkiye Kamu-Sen'in sendikal mücadelesi iktidara göre değil kamu görevlilerinin sorunları ve ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. Kamu sendikacılığı mücadelesinde geride kalan 25

yıllık süreye bakıldığında, 1990'lı yıllardaki koalisyon hükümetleri döneminde yaşanan sendikal hareketliliğin, 2000'li yıllara gelindiğinde son bulmuş olması, yalnızca belli bir kesimin mücadelesini aynı çizgide sürdürmesi, sendikaların samimiyetinin de bir göstergesi olmaktadır.

Günümüzde sendikal tercihler, bir hak mücadelesinden çok siyasal tercihlerin göstergesi haline gelmiş durumdadır. Etliye sütlüye karışmak istemeyen çalışanlar, baskılardan yılmakta, tehditlerden korkmakta ve iktidara yakın olduklarını düşündükleri sendikalarda örgütlenerek bana dokunmayan yılan bin yaşasın mantığıyla hareket etmektedir. Buna bağlı olarak da kamuda sendikalı çalışan sayısı artsa da etkin bir üyelik olmadığı için son derece hormonlu bir yapı ortaya çıkmaktadır. İşte bütün bu etkenler nedeniyle, içten ve samimi bütün mücadelemize rağmen genel olarak değerlendirdiğimizde üzülerek söylüyorum ki, bugün sendikal hareketin gerek siyasal sistem ve karar alma mekanizmaları üzerinde gerekse çalışanlar arasında bundan 20-30 yıl önceki etkinliğinin ve gücünün çok gerisinde kaldığı gerçeğiyle karşılaşıyoruz. Geride bıraktığımız 150 yıllık tecrübeye rağmen ne yazık ki şu anda yapay sendikaların sendikal harekete vurduğu darbeyi ve gerçek sendikaların bu zararı telafi etme mücadelesini görüyoruz.

2018-2019 yıllarını kapsayan Toplu Sözleşme Görüşmelerini değerlendirir misiniz?İmza atılan bu oranlarla memurların kayıpları nelerdir?

En son söyleyeceğimizi baştan söyleyeyim: Bu toplu sözleşme ile memurlar ve emekliler iki yıl daha



kaybetmişlerdir. Az önce yapay sendikaların sendikal harekete vurduğu darbeden bahsetmiştim. İşte bu darbelerin en büyüğü, son 6-7 yıllık dönemde gerçekleşti. Sizin de belirttiğiniz gibi toplu sözleşme görüşmelerini başından sonuna kadar takip ettim. Bununla birlikte 2002-2010 yıllarında gerçekleştirilen bütün toplu görüşme ve 2012-2017 yılları arasında gerçekleştirilen tüm toplu sözleşme süreçlerini bizzat takip ettim. İçinde bulundum. Pazarlıklara katıldım. Ancak bu yılki kadar sönük geçen bir pazarlık sürecini hiç görmedim. Hatta bu yapılana da pazarlık denebilir mi? Açıkçası mümkün değil.

Konuyu biraz açmak gerekirse kamu görevlileri sendikalarının toplu sözleşme hakkı yokken yani 2002 ve 2010 yılları arasında gerçekleştirilen toplu görüşme süreçlerinin çok daha verimli ve faydalı olduğunu bütün içtenliğimle söyleyebilirim. 4688 sayılı Kanun değişmeden önce Kanunun 29. maddesine göre Kamu İşveren Kurulu; Başbakan tarafından görevlendirilen bir Devlet Bakanının başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Maliye Bakanlığı Müsteşarı, Hazine Müsteşarı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı, Devlet Personel Başkanı, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malî Kontrol Genel Müdürü ve Kamu işveren sendikası üyelerinden oluşmaktaydı. Yani kurumların en süt düzey temsilcileri toplu görüşmelerde hazır bulunuyordu. Kanun değiştikten sonra Kamu İşveren Heyeti'nin, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın





Yetkili konfederasyonun bu süreci doğru yönetemediği, kamuoyu gündemini içi boş tartışmalarla oyalayıp, dikkatleri memurların ve emeklilerin sorunlarına çekemediği çok açık olarak görülüyor. Haliyle bu vizyonsuzluk eylem yapma kabiliyet ve cesaretinden de yoksun bir sendikacılık anlayışıyla birleştiğinde yetkili sendika ve konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerinden başarıyla çıkmasını beklemek de hayalden öteye gitmiyor.

başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşacağı hükme bağlandı. Yani daha önce kurumlar, toplu görüşmelerde müsteşar düzeyinde temsil edilirken yapılan değişiklikle kurumun toplu sözleşme görüşmesine herhangi bir temsilci göndermesi yeterli sayıldı. Hal böyle olunca toplu sözleşme görüşmelerinin kamu nezdinde değersizleştirilmesi gibi bir durum da ortaya çıktı.

Bu gerçekten yola çıktığımızda toplu görüşme sisteminin sorun çözme noktasında daha avantajlı olduğu ve mali konular dışında da birçok konuya çözüm getirebildiği görülüyor. Toplu sözleşme sisteminde ise sürecin sadece mali haklara odaklandığı ve bunun ötesinde çalışma hayatına yönelik herhangi bir gelişmenin elde edilemediği biliniyor.

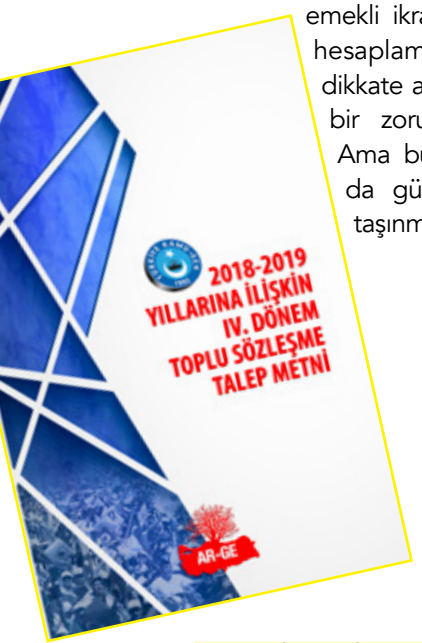
Konuyu bu yıl yapılan Dördüncü Dönem Toplu Sözleşme Görüşmelerine indirgeyecek olursak, her geçen dönem yıldızı biraz daha söndürülen bir pazarlık süreciyle karşı karşıyayız. Yetkili konfederasyonun bu süreci doğru yönetemediği, kamuoyu gündemini içi boş tartışmalarla oyalayıp, dikkatleri memurların ve emeklilerin sorunlarına çekemediği çok açık olarak görülüyor. Haliyle bu vizyonsuzluk eylem yapma kabiliyet ve cesaretinden de yoksun bir sendikacılık anlayışıyla birleştiğinde yetkili sendika ve konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerinden başarıyla çıkmasını beklemek de hayalden öteye gitmiyor.

Memur sendikacılığının bütün pazarlık sürecinin içinden gelmiş biri olarak ve bunca yıllık tecrübeme dayanarak söylüyorum ki, bu yıl gerçekleştirilen tolu sözleşme süreci, başlangıcı itibarı ile zaten bir kazanım sağlanamayacağının işaretlerini vermişti. Yetkili konfederasyon, aileleriyle birlikte toplam 20 milyon vatandaşımızın 2 yıllık geleceğini ilgilendiren bu süreci bir fırsata çevirerek kamuoyu desteğini arkasına almak yerine, toplu sözleşme görüşmelerini dayanışma aidatı gibi kamu görevlilerini ve emeklileri ilgilendirmeyen yalnızca kendi ceplerini ilgilendiren ve sendikacılığa darbe vuracak bir konuya indirgeyince, kamuoyundaki bü-

tün tartışmalar dünyada birkaç ülke dışında uygulaması bulunmayan dayanışma aidatı çerçevesinde kaldı. Kamuoyunun nabzı tutulamadı.

Oysa memurlarımızın ve emeklilerimizin yıllardır birikmiş öyle çok sorunu vardı ki… Örneğin vergi dilimi adaletsizliği bugün memur ve sözleşmeli personelin en büyük sorunlarından birisi haline gelmiş durumda… Sözleşmeli ve KİT çalışanlarımız başta olmak üzere tüm memurlarımız hatta 4/C'liler bile yıllardır yılın ilk üç ayından sonra bir üst vergi dilimine geçtikleri için maaşları düşüyor. Aldıkları zam şöyle dursun her yıl bir önceki yılın aralık ayındaki maaşlarının bile altına düşüyorlar. Bu konu hiç tartışılmadı.

Bugün emeklilik, kamu görevlilerinin korkulu rüyası… Kamu görevlilerimiz emekli olduğunda çalışırken aldıkları maaşın yarısını bile alamıyor. Bunun için ek ders, döner sermaye, ek ödeme, ikramiye, sosyal denge ödemeleri gibi tüm ödemelerin emekli maaşı ve emekli ikramiyesi hesaplamasında dikkate alınması bir zorunluluk. Ama bu konu da gündeme taşınmadı.



Bu toplu sözleşme 4/B'li, 4/C'li ve diğer sözleşmeli ve vekil personelin sorunlarına bir çare getirmedi. Yıllardır yaşanan hak kayıplarının telafisi tartışılmadı bile. Yardımcı hizmetlilerin, ek gösterge mağdurlarının beklentilerine cevap olamadı. Aile yardımı, çocuk parası gibi sosyal yanı olmayan topal bir sözleşmeye imza atıldı. Mübarek Kurban Bayramı öncesinde bayram ikramiyesi bekleyen milyonların hayalleri yıkıldı. Tüm personelin fazla mesai sorunu, nöbet ücretleri, ek ders ücretleri, döner sermaye ödemelerindeki aksaklıklar, ek ödemeler, görevde yükselme, fiili hizmet zammı, KİT çalışanlarının sorunları gibi yüzlerce sorun unutuldu.

Bununla birlikte 2015 yılı toplu sözleşmesinde yer alan 4/C'li personel ile memur işi yapan kamu işçilerinin kadroya geçirilmesi, fiili hizmet zamlarının yeniden belirlenmesi, refakat izni, kadro dereceleri ve sivil memurların hukuki durumlarına yönelik olarak yapılacak düzenlemeleri içeren 3 hayati madde geçen dönemde uygulanmadığı gibi 2017 yılı toplu sözleşme metnine de dahil edilmedi.

Toplu sözleşmeyi incelediğimizde sözleşme metninin %90'ının 2015 yılı toplu sözleşme hükümlerinin aynısı olduğunu yani neredeyse hiçbir yeni hak ve kazanım getirmediğini görüyoruz. Bunun yanında fazla mesai ücretlerinde ise bir geriye gidiş söz konusu. Birçok hizmet kolunda fazla mesai yapan memurlara fazladan çalıştıkları her saat için Bütçe Kanunu ile belirlenen saat başı fazla mesai ücretinin 5 katı fazla mesai ücreti olarak ödeneceğine dair kararlar bulunuyor. Bu toplu sözleşmeyle bu tutar bütçe kanunu ile belirlenen ücretin 3 katına düşürülmüş. Toplu sözleşmeye de fazla mesainin daha yüksek belirlendiği mevzuat hükümlerinin uygulanmayacağına dair bir madde konulmuş. Böylece bu çalışanlarımızın fazla mesai ücretinde %40'lık bir geriye gidiş var. Kamu görevlilerimiz ya bu durumu telafi etmek için %40 daha fazla mesai yapıp aynı ücreti alacak ya da bu senekinden daha düşük fazla mesai ücreti alacaklar. Yani büyük bir hak kaybı, emek sömürüsünün altına imza atılmış.

Kazanım olarak misafirhanelerden faydalanma, sözleşmeli personelin ücretlerinde esas alınan hizmet süresi, helal gıda ve engelli kamu görevlilerine yönelik pozitif ayrımcılık gibi konularda toplam 13 yeni madde eklendi. Ama bunların hiçbiri kamu görevlileri ve emeklilerin geneli için maddi bir kazanım içermiyor; yine dilek ve temenniler manzumesi şeklinde düzenlenmiş içi boş maddeler.

Toplu sözleşme görüşmeleri esnasında sendikalar, toplu sözleşme kitapçıklarında yer alan konuları okudu; Kamu İşveren Heyeti de dinledi. Ne bir tartışma ne bir pazarlık ne de bir detayı konuşma söz konusu bile olmadı. Tamam çalışma hayatı ile ilgili bir kazanım yok peki ekonomik olarak ne var, bu toplu sözleşmede? Koca bir sıfır…

Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Merkezi olarak her türlü ekonomik gelişmeyi yakından takip ediyoruz. Bütün olayları kamu görevlilerinin penceresinden yaklaşıyoruz. Bilindiği gibi 2017 yılının ilk çeyreğinde ekonomi yüzde 5,2; ikinci çeyreğinde ise yüzde 5,1 oranında büyüdü. Aynı dönemde yani Aralık 2016- Ağustos ayında enflasyon da toplamda yüzde 6,6 oldu. Yani bir taraftan enflasyon nedeniyle paranın değer kaybı söz konusu diğer taraftan da ekonominin genişlemesinden dolayı bu büyümenin adil bir şekilde dağıtılması zorunluluğu var. Bu kısa dönem için değerlendirecek olursak, bir kişinin Aralık 2016'daki ekonomik durumunu koruması için gelir düzeyinin en az enflasyon kadar yani yüzde 6,6 oranında arttıktan sonra diğer gruplarla arasında bir dengesizlik oluşmaması için de

bu artışın üzerine büyüme oranının eklenmesi gerekiyor. Bu gerçekten yola çıkarak yaptığımız araştırmalarda 2002 ile 2016 yıları arasında memur maaşlarının ekonomik gelişmeler karşısında %40,1 geri kaldığını görüyoruz.

Bu taleplerin maliyet hesabıyla reddedilebilmesinin de imkânı yok. Çünkü yalnızca geçtiğimiz bir yıl içinde işverenlere yönelik olarak getirilen teşvikler, vergi indirimleri ve cezaların affedilmesinin bütçede oluşturduğu ek yük, memurların 20 yıllık tüm ekonomik sorunlarını çözmeye yeter de artar. Sadece 2017 yılında devletin işverenler adına SGK'ya ödeyeceği prim desteği 22 milyar TL, oysa memurların bütün ekonomik sorunları 40-50 milyar TL'lik ek kaynakla çözülebiliyor.

Şimdi kamu görevlilerinin temsilcisi olarak, yapılacak bir toplu sözleşme görüşmesinde ekonomik gerçekleri, taleplerinizin temel dayanaklarını ortaya koymazsanız, o toplu sözleşmeden bir sonuç almanız mümkün olmaz. "Biz AKP'nin 16. kuruluş yıldönümü nedeniyle yüzde 16 zam istiyoruz" diye sendikal talep mi olur Allah aşkına. Bir tarafta gerçeklerle mücadele eden memur ve emekliler varken diğer tarafta bu gerçekleri görmeden siyasi fanteziyle toplu sözleşmeyi karıştıran sendikalar yetkili olursa biz daha çok mürekkep parası üzerinden muhabbet yürütürüz.

Genciyle, yaşlısıyla, çocuğuyla, 20 milyon kişinin sorumluluğunu taşıyan bir konfederasyonun böylesine gayri ciddi bir tutum sergilemesi doğrusu yakışık almamıştır. Sonuç itibarı ile 2018 ve 2019 yıllarında memur ve emekliler en iyi ihtimalle açıklanan resmi enflasyon kadar zam alacaklardır. Bu arada zorunlu harcamalar alıp başını gidecek, ülke büyürken gelir adaletsizliği daha da artacak, 20 milyon yurttaşımızın 2 yılı heba olup gidecektir. Bunu böyle görmek gerekir.

Türkiye'de en büyük sorunlardan birisi kadrolaşma. Bunun sendikal tercihlere de etkisi oluyor. Oysa iktidarlara sırtını dayayan sendikaların varlığı, sendikaların iktidar karşısında gücünü kırıyor. Bu minvalde, yandaş sendikacılığın önüne nasıl geçilebilir?

Türkiye'de kamu istihdamının içinde bulunduğu en büyük açmazlardan bir tanesi kadrolaşmadır. Liyakati, adaleti ve hakkaniyeti ayaklar altına alan "Birilerinin adamı" olmanın liyakatli olmaktan daha değerli addedildiği bu dönemde kamu yönetiminin de büyük bir zaafa uğradığını görüyoruz.

15 Temmuz 2016'da bu ülkenin üzerinden alçak bir darbe girişimi adeta silindir gibi geçti. Ülkede olağanüstü hâl ilan edildi, demokrasi ve parlamento kısmen de olsa askıya alındı. Kanunlar yerine kararnamelerle ülke yönetilmeye başlandı. Kamudan 150 binin üzerinde kamu görevlisi ya ihraç edildi ya da açığa alındı. Bu uygulamalarda birçok mağduriyetler yaşanmış olsa da açığa alınan ya da ihraç edilen kamu görevlilerinin FETÖ ile irtibatlı olduğu ya da FETÖ'ye üye olduğu ifade edildi. Açığa almalar da ihraçlar ve gözaltılar da aradan geçen 14 aylık süreye rağmen sürüyor. Yani biz, kamuda daha ne kadar FETÖ bağlantılı personel olduğunu tespit edemiyoruz. Peki yıllarca bu kimseler kamuya nasıl sızdılar? Bürokrasinin ve siyasetin en tepe noktalarına kadar nasıl geldiler? Bunların tamamı liyakatli, donanımlı insanlar mıydı? Elbette hayır!

Siyasal iktidarlar kendilerine muhalefet edilmesini istemezler, iktidarlarını ilanihaye sürdürmeyi amaçlarlar. Bunun en kolay yolu da muhalefeti bertaraf etmek, sesini kısmak ve kendilerine yönelik eleştirileri en aza indirgemektir. Bir taraftan muhalif düşünce üzerinde baskı oluştururken diğer yandan da çeşitli şekillerde kendilerine kayıtsız şartsız biat edecek, her art altında desteğini sürdürecek kitleler yaratmaya çalışırlar. Diğer taraftan kişisel ve hukuki güvenceleri zayıflatarak insanları kişilere, kendilerine bağlı hale getirirler.

İş güvencesi aslında devletin bu tür durumlara karşı bir savunma mekanizması iken, sözleşmeli ve geçici personel istihdamının bu denli artması, yandaş iş adamlarına verilen ihaleler yoluyla taşeron işçiliğinin adeta patlaması, iktidar etrafında ranta ve menfaate dayalı bir halka oluşturur. Bakın sözleşmeli istihdamındaki artışa: 2002 ile 2010 arasında tam 400 bin güvencesiz sözleşmeli personel işe alındı. Kamudaki taşeron işçi sayısı 20 binden belediyelerle birlikte 1 milyonu aştı. 20 bin geçici personel kamuya monte edildi. Verdiğimiz büyük mücadele sonunda sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesini sağladık. Ama sözleşmeli personel istihdamı aynı hızıyla sürdü. Bugün yine kamuya bütün hızıyla sözleşmeli personel alımı var; sözleşmeli personel sayısı yine yüzbinlere dayandı. Üstelik bunların birçoğu da mülakatla alınıyor. Mülakat yönteminin hakkaniyetli olmadığını, liyakati ölçemeyeceğini haykırıyoruz. Personel alımlarında birçok mülakat komisyonu kuruluyor. Bunun son derece subjektif ve her türlü istismara açık olduğunu anlatmaya gerek yok.

Kitleleri biat ettirmenin en kolay yolu, birilerini hak etmediği şekilde değerlendirmek, yandaş bir kadro oluşturmaktır, demiştik. Hak etmediği halde bir yerlere gelen kişiler,

mevcut iktidarın gitmesi durumunda kendi konumlarını da kaybetmekten korkacakları için varlıklarını borçlu oldukları iktidarı, bizzat iktidarın kendisinden daha fazla bir sadakatle savunurlar. Bunlar iktidara bağlı, onun sözünden çıkmayan sivil toplum kuruluşlarında örgütlenerek toplu halde kontrol altında tutulurlar. Biz buna kısaca kadrolaşma diyebiliriz.

Sistem kadrolaşma ve yandaş sivil toplum örgütleri içinde kontrol altında tutulma şeklinde ilerliyor. Bu durumdan faydalanmak isteyen ilkesiz sendikaların varlığı da bu duruma tuz biber eker nitelikte. Onlar da her koşulda iktidarı savunurken kadrolaşmanın nimetlerinden üye sayılarını artırarak faydalanıyorlar. Böylece iki yönlü birbirini besleyen bir yapı ortaya çıkıyor.

Evet, siyasal iktidarlar için kadrolaşma iktidarı kalıcı hale getirmenin kolay yollardan bir tanesidir ama çok ağır bedelleri de olmaktadır. Siz kadrolaştığınızı sanırken birileri size rağmen bir kadrolaşma içine girebiliyor. Kamu hizmetleri sekteye uğruyor, kamu hizmetlerinin tarafsızlığı ilkesi ortadan kalkıyor, adalet zedeleniyor, toplumsal kutuplaşmalar meydana geliyor. İşte herkes 15 Temmuz'da bu gerçeği gördü. Sınavlarda çekilen kopyalar, mülakatlardaki sübjektif yaklaşımlar, terfilerdeki adaletsizlikler sonucunda palazlanan yapı, bir süre sonra devletin varlığını dahi tehdit edecek boyutlara ulaştı. Bazı örgüt üyelerinin devletin en üst kademlerinde kendilerine yer buldukları, karar alma mekanizmalarını etkiledikleri görüldü. Bu dönemde sendikalarımıza üye olan kamu görevlileri sırf sendikal aidiyetlerinden dolayı olmadık muamelelere maruz bırakıldılar, türlü haksızlıklarla mağdur edildiler.

Özellikle son dönemde kamuya alımlarda gerçekleştirilen mülakat uygulaması ile liyakat ve ehliyet göz ardı ediliyor, kadrolaşma yaygınlaşıyor…

Bugün maalesef yaşadıklarımızdan ders alamamışız ki, kadrolaşma illeti farklı boyutta ve farklı gerekçelerle aynı hızıyla sürüyor. Liyakat ilkesine zarar veren unsurların başında ise mülakat uygulaması gelmektedir. Tamamen karar alıcıların kişisel görüşleri ile şekillenen mülakat ile kamuya personel alınması, objektiflikten uzak bir yaklaşım olmaktadır.

Zaten hem sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına hem mülakata hem de sadece mülakat puanı ile atama yapılmasına Danıştay nezdinde dava açtık. Geçmiş yargı kararlarını da emsal gösterdik. Elimizde şube müdürleri ile ilgili emsal kararları var iken, eğer Danıştay'dan farklı bir karar çıkarsa, kendi kendine tezata düşmüş olacaktır.

Eğer bu ülkeyi yönetenler, bir süre sonra başka bir vesayet belası ile karşılaşmak istemiyorlarsa, mutlak surette, işe alımlarda ve görevde yükselme işlemlerinde gerçekçi, adil, kişilerin bilgi birikimini, tecrübesini ve kişiliğini objektif bir biçimde değerlendirecek bir sistem oluşturmak ve hayatın her alanında olduğu gibi kamuda da adaleti sağlamak zorundadır. Aksi halde, idarecilerin etrafını saracak yeni siyasi yandaşlar, yeni menfaat örgütleri, yeni güç odakları ile ülke kısa zaman içinde yeni bir kaosa daha girme tehlikesiyle yüz yüze kalacaktır.

Öyle ise bundan sonra yapılacak ilk iş, kamuda liyakati esas alan bir yapılanma oluşturmak, adalet ve hakkaniyet içerisinde kariyer ilkesini işletmek olmalıdır. Bugün, kamu hizmetlerini tarafsız ve adil bir şekilde yürütecek, liyakatli ve ehliyetli kamu çalışanı ve yöneticilere her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bunu sağlamanın yolu da kamu hizmetlerinden siyaseti söküp atmak, yerine adaleti getirmektir. Adaletin çalışma yaşamındaki birinci önceliği ise işin ehline verilmesidir. Ehil olmayanların bazı kadrolara yerleşmeleri sonucu toplumda güven kaybı doğar, adalet zedelenir.

Türkiye'de sendikalar arasında ayrımcılık yapıldığı, çalışanların değişen iktidarlara paralel bir şekilde, ideolojik olarak iktidara yakın sendikalara üye olmaya zorlandığı, bu nedenle de üye sayılarının gerçek anlamda çalışanların iradesini yansıtmadığı her dönem dillendirilen, su götürmez bir gerçektir.

Hal böyle iken, özellikle kamu görevlileri açısından imzalanan toplu sözleşmelerin, kamu görevlilerinin bütünün taleplerine cevap vermediği, çalışanların toplu sözleşme ve kurullarda geniş bir katılımla temsil edilemediği yolunda şikayetler mevcuttur. Bütün bu olumsuzluklardan yola çıkıldığında gerek toplu sözleşmelerde tek taraflı pazarlık yapmayı engellemek gerek geniş bir katılım sağlamak gerekse kamu görevlilerinin gerçek anlamdaki temsil arzusunun yansıması olarak sendikal ayrımcılığın ve baskıların önenmesi adına birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi ülkemizde de kamu görevlileri için temsil oranının seçimle belirlenmesi yoluna gidilebilir.

Bu sistemde nasıl ki, ülkeyi yönetecek iktidar partisi ve milletvekillerinin dağılımı partilere üye olan vatandaşa göre değil de yapılan seçimlerde alınan oy oranına göre belirleniyorsa; sendikaların üye sayısına bağlı olarak temsil yetkisi elde etmesi yerine, işyerlerinde demokratik usullerle yapılacak seçim sonucunda kendilerini temsil edecekleri sendikaların belirlenmesi yoluna gidilebilir. Bu, bir anlamda çalışanlar üzerindeki sendikal baskının da kalkmasını sağlayacak son derece demokratik bir uygulamadır.

Türkiye Kamu-Sen Genel Dış İlişkiler Sekreteri ve Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkanı ***Ahmet DEMİRCİ ile ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Üzerine*** *Söyleşi*



Röportaj: Sami ÖZDEMİR

Sayın Demirci, Konfederasyondaki görev alanınızın kapsamı nedir?

Ülkemizdeki çalışma hayatı ile ilgili konuların dayanağı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'da, ülkemizdeki kamu görevlilerinin temsil edilmesi, Ülkemizin Avrupa Birliği müzakere sürecindeki temel kuruluşlardan biri olan Avrupa Birliği- Türkiye Karma istişare Komitesi Çalışmalarında çalışma hayatının temsil edilmesi, Uluslararası sendikal organizasyonlar ile konfederasyonumuzun ilişkilerinin geliştirilmesi, Bölgemizde ya da gönül coğrafyamızda yer alan ülkelerdeki sendikalar ile ilişkilerin geliştirilmesi ve bu anlamda çalışma hayatı ile sendikal birikimlerin paylaşılması gibi konular, Konfederasyonumuz, Genel Dış İlişkiler Sekreterliği faaliyet alanı kapsamındadır.

Takip ettiğimiz üzere; bu görev alanınız içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) faaliyetleriniz biraz daha yoğun olarak öne çıkmaktadır. ILO hakkında ve ILO'daki faaliyetleriniz hakkında bilgi verebilirmisiniz?

Çalışanlarımızın da malumu olduğu üzere, 18. Yüzyıldan sonra, endüstriyel ağırlıklı gelişmeye başlayan üretim, yoğun işçi ya da çalışan istihdamına yol açmıştır. İşverenlerce, ellerindeki sermayenin, daha fazla kar elde etmeye yönelik, endüstriyel üretime yönelik yatırım haline dönüşmesi ile, tarımsal sanayi başta olmak üzere pek çok sanayi dalında, ücretle çalıştırılan insanların istihdam edildiği endüstriyel üretimler yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu gelişmelerde tabi ki işverenlerin temel hedefi sermaye ya da yatırım karşılığı kurdukları işletmelerden elde ettikleri malları satarak, karlarını maksimize etmekti. Ancak bu üretimde, sermaye ve sermayeye dayalı hammadde ve temel işletme giderleri yanında en önemli unsur çalışanlardı. Dolayısı





ile çalışanların iş gücü ya da alınterleri karşılığının ne olacağı ülkeden ülkeye, ya da bölgesel olarak değişmekte idi. Çalışabilecek işgücü sayısının yüksek, yani çalışanlar arasında iş ve istihdam rekabeti yüksek ülke yada bölgelerde, emek payı düşmekte, nerede ise insanlar karın tokluğuna çalışır duruma düşürülmekte; böylece üretim yapan işverenin kar marjı çok yükselebilirken, özellikle savaş veya başka nedenlerle çalışabilen sayısının işgücü talebini karşılayamadığı ülke yada bölgelerde ise emek ücretleri fahiş yükselmekte olup, bu bölgelerde işverenlerin kar ya da üretim marjı düşmekte olduğu gerçeği ile 19. yüzyılın başlarından bu yana dünya tanışmış oldu.

Çalışma hayatında yaşanan bu olumsuzlukların sürdüğü dönemlerde, küresel bazlı oluşturulan sermaye ya da işveren merkezli birlikler, 19. Yüzyılın sonlarına doğru güçlü yapılar haline gelmiş ve bu birliktelikler, çalışanların aynı ölçekte dayanışma yapıları olmadığı için, çalışanların aleyhine; bir nevi emek sömürüsü ile sonuşlanmıştır.

Özellikle Avrupa sanayi devriminden sonra gerek Amerika, gerek Avrupa merkezli çok daha fazla gelişen ve yoğun işçi emeğine dayanan üretim, çalışanların da haklarının korunmasına yönelik birlikteliklerin kurulmasına yönelik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle 1. Dünya Savaşında kaybedilen insan gücünden kaynaklı, endüstriyel üretimlerde istihdam problemi yaşamaya başlamıştır. Bu çerçevede ABD ve Avrupa ülkeleri merkezli yeni bir terminoloji gelişmiş, "Endüsrtiyel İlişkiler" diye tarif edilen; Çalışan, işveren ve hükümet yapılarının bir araya gelerek, hükümetlerin hakemliğinde, Çalışan ve İşverenlerin karşılıklı çıkarlarını korumaya yönelik sosyal diyalog mekanizmaları kurulması faaliyetleri ortaya çıkmaya başlamıştır.

Ülkesel ya da bölgesel bazlı bu oluşumların pozitif etkisi ile bu üçlü sosyal diyalog mekanizmasının küresel bazda oluşturulması için ilk defa 1919 yılında bağımsız bir kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. İlk defa kurulmuş bu yapıya ülkemiz de 1932 yılında üye olmuş olmasına ragmen, kuruluşun uluslararası düzeyde yaptırım kaabiliyeti olmadığı, tavsiye niteliğinde kararlar alabildiği gerçeği ile çok fazla etkinliğinin olamadığı görülmüştür.

2. Dünya savaşından dünyada milletler düzeyinde daha geniş katılımlı ve yaptırımlı bir birliktelik zrureti ile ortaya çıkan Birleşmiş Milletler yapısı 1946 yılında kurulduktan hemen sonra, 1919'da kurulan ILO da bu yapının altında ihtisas kuruluşu olarak dahil olan 4 kuruluşta biri haline gelmiştir.

Ülkemizin yeni yapıya üyelik başvurusu yine 1947 yılında yapılmış ancak, ILO'nun yapısında yer alan ve Çalışan, işveren ve hükümet üçlü yapı ile temsil edilme mecburiyetinden kaynaklı durum; ülkemizde hükümet ve işveren teşkilatlarının resmi kurumsallığına ragmen çalışan örgütlenmelerinin resmi düzenlemeleri olmaması nedeni ile öncelikle askıya alınmış, yine 1947 yılında çıkarılan ilk sendikal mevzuat düzenlemesi ile ILO üyelik şartı yerine getirilerek daimi üye olmuştur. Bu gün itibarı ile ülkemiz dahil, BM'e bağlı 204 ülkeden 187'si ILO'nün üyesidir.

ILO'nun global anlamda temel çalışma alanı; çalışma yaşamına ilişkin standartları ortaya koymak ve uygulamadaki ihlalleri incelemek, temel işçi hak ve özgürlüklerinde yaşanan yasal yada uygulamaya yönelik kısıtlanmaları tespit etmek, ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerine yönelik gelişmeleri standratlaştırmak, Ekonomik krizlerde çalışanların ve işverenlerin hak ve menfaatlerini korumaya yönelik tedbirleri geliştirmek gibi konulardır. Kısacası ILO uluslararası alanda çalışma standartları belirlemeye ve uygulamaları büyük ölçüde denetlemeye çalışan bir kuruluştur.

Örgüt, bu faaliyetlerini üye ülkelerce de onaylanmış ve hayata geçirilmiş Sözleşme ve Tavsiye Kararları yürütmektedir.

ILO'nun global anlamda;

Çalışma standartları, temel ilke ve haklar geliştirmek ve uygulatmak,

İnsan onuruna yakışır iş alanları geliştirmek,

Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,

Kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek,

İş yeri bazlı ayrımcılıkla mücadele,

Çocuk işçiliğini önlemek,

İş hayatında engelliler yada kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığı teşvik etmek,

İş sağlığı ve güvenliği standartları geliştirmek ve uygulatmak,

Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek,

Olmak üzere başlıca temel stratejik hedefleri vardır.

ILO'nun bütçesi ise üye devletlerden alınan katılım payları ile finanse edilmektedir.

ILO' yapısı ILO Anayasası olarak bilinen bir kurumsal mevzuat ile oluşturulmuştur. Bu anayasanın temeli, Birleşmiş Milletlerin Kuruluş Aşamasında, 1944 yılında ABD-Filedelfiya'da toplanan ILO Genel Konferansı'nda onaylanan ***Filedelfiya Bildirisi***'nde yer alan 4 temel ilkeye dayanmaktadır. Bu temel ilkeler ise kısaca;

1- Emek ticari bir meta değildir.

2- Düşünce ve dernek kurma özgürlükleri, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin temel ögeleridir.

3-Yoksulluk, görüldüğü her yerde, refaha yönelik bir tehlikedir.

4-Bütün insanlar, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarını ve manevi gelişmelerini özgürlük, vakar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahiptir. Yoksulluğa karşı mücadele, her ulusun kendi içerisinde tükenmez bir şevkle ve genel refahın geliştirilmesi için işçi ve işveren temsilcilerine, hükümetleriyle eşit statü sağlayan özgürce tartışma ve demokratik kararlara birlikte katılma suretiyle, sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülmeyi gerektirir.

ILO'nun faaliyetleri; her yıl düzenlenen ve icra heyetinin seçildiği, yeni politikalarının oluşturulduğu ve Kabul edildiği, bütçesinin ve sözleşmelerinin onaylandığı; genel kurul niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve örgütün sekreterya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu ile mahalinde ülkesel ya da bölgesel faaliyet yürüten ILO direktörlüklerinden oluşmaktadır.

ILO'nun en yetkin karar alma mekanizması Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC)'dır. Bu yıl 106.sı düzenlenen uluslararası çalışma konferansı, savaş vb bazı gerekçeler dışında 1919 yılından bu yana düzenli olarak toplanmaktadır.

Üçlü yapı çerçevesinde gerçekleştirilen Konferans'da her üye ülke, refakatlerinde gerekli görülen sayıda teknik danışman olmak üzere 2 hükümet, 1 işçi ve 1 işveren olmak üzere 4 delege ile temsil edilmektedir.

Tamda bu noktada, bu yıl Uluslararası Çalışma Konferansında Ülkemizi temsil edecek çalışan delegesi konusunda bir tartışma yaşandı. Bu konuyu biraz açabilirmisiniz?

Bu yıl yaşanan tartışma, ILO temel mevzuatını eksik bilmekten ya da yok saymaktan kaynaklı bir problemdi ve maalesef ülkemizin ILO'daki imajına olumsuz etki yaptı. İşin esası şudur ki; her yıl yapılan genel konferansa ülkelerden 2 hükümet delegesi, 1 işveren ve 1 çalışan delegesi; mahiyetlerinde yeteri sayıda teknik danışman ile katılacak olan ülkeler, bu delegelerini ve teknik danışmanlarından oluşan delegasyon listesini konferans başlamadan bir ay önce ILO Genel Merkezine bildirir ve bu liste ILO Kayıt Ofisi tarafından kayıt altına alınarak akredite edilir.

Konferans Delegeleri'nin belirlenmesi, ILO Anayasası'nın 3. Maddesine göre, sosyal diyalog çerçevesinde; yani tarafların mutabakatı ile gerçekleştirilir. Hükümet adına konferansa katılacak delege konusunda problem yaşanmamaktadır, çünkü ilgili çalışma bakanı doğal delege olarak hükümet adına iki delegeden biri olup, hükümet adına katılacak digger delege de bakalnlıkça belirlenmektedir. İşveren adına katılacak bir delege ise, ülkemizdeki toplu sözleşmelerde taraf olan İşveren Sendikaları Konferasyonu ki bu yapı işverenler adına, rakibi olmayan tekli bir yapıdır; onlar tarafından belirlenir ve bakanlığa bildirilir. Doğal olarak bir tartışma ortamı oluşmamaktadır. Ancak çalışanlar adına katılacak delegelerin seçiminde ise, ülkemizde mevcut, başta toplu sözleşme masası olmak üzere tüm sosyal diyalog mekanizmalarında yetkili olan, kamu çalışanları adına; Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen ve Kesk, kamu ya da özel sektör İşçileri adına yetkili olan Türk-İş, Hak-İş ve Disk olmak üzere 6 konfederasyon bulunmaktadır. Bahse konu 6 konfederasyon üzerinden konferansa katılacak çalışan delegesinin, bu 6 konfederasyon arasında varılacak çoğunluk mutabakatı ile belirlenmesi gerekirken ve bu belirleme bu yıla kadar bu çerçevede belirlenirken, konferansa bu yıl katılacak çalışan delegesi tespiti, doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, sendikalar ile sosyal diyalog çerçevesinde görüşme yapmadan, bir nevi bürokrat ataması yapılırcasına belirlenmiş, önceki yollarda sosyal diyalog çerçevesinde çalışanları

"Çalışma hayatında** ülkemizde yaşanan **'ben yaptım oldu' mantığı ile yapılan pek çok keyfi uygulama**ya, ILO'daki çalışan delegesi seçimi konusunda da bir halka eklenmeye çalışılmıştır. Ancak bu girişim, bizlerin mücadelesi ile **Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 3. Maddesinin duvarına çarparak geri dönmüştür."



temsilen Türk-İş'den katılan delege yerine Memur-Sen'den bu yıl ILO'ya delege olarak katılınacağı ILO'ya bildirilmiştir. ILO Anayasası'nın 3. Maddesine aykırı yapılan bu atama işlemine Konfederasyonumuzca ve digger üç konfederasyon tarafından itiraz edilmiş, konu ILO Genel Direktörlüğü'ne bildirilmiş olup, nihayetinde ILO tarafından yapılan işlem uygun görülmemiş ve Memur-Sen'in delegeliği kabul edilmemiştir. Bu gelişme sonrası, süreç öncesi sosyal diyalog toplantısı yapmaktan kaçan dönemin çalışma bakanı, ilgili sendikaları tekraren toplamak zorunda kalmış ve bu toplantıda yapılan mutabakata uymak zorunda kalarak, Memur-Sen'in delegelik bildirimini geri çekip, 4/6 nispetinde mutabakatla Türk-İş'i yeniden delege olarak ILO'ya bildirmiştir. Sonuş olarak bu yıl ILO'da çalışanlar adına Türk-İş delege olarak görev yaparken, şahsım da delegelik kapsamında, Teknik Danışman olarak, ILO Genel Konferansı, ILO Standartlarının Uygulanma Komitesi'nde, kamu çalışanlarını temsilen, geçmiş yıllarda olduğu gibi, komitede görev yaptım.

Sözün kısası; çalışma hayatında ülkemizde yaşanan "ben yaptım oldu" mantığı ile yapılan pek çok keyfi uygulamaya, ILO'daki çalışan delegesi seçimi konusunda da bir halka eklenmeye çalışılmıştır. Ancak bu girişim, bizlerin mücadelesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 3. Maddesinin duvarına çarparak geri dönmüştür.

ILO Genel Konferansına kaç yıldır katılıyorsunuz, bu toplantılarda çalışma ya da görüşme konuları nelerdir? Ülkemizle ilgili neler konuşuluyor ve ülkemizin ILO'daki karnesi nasıl?

Türkiye Kamu-Sen Genel Dış İlişkiler Sekreteri olarak ILO Genel Konferanslarına düzenli olarak 2004 yılından bu yana katılmaktayım. ILO Genel Konferansı, genel görüşmelerin ve onamaların yapıldığı Genel Kurul dışında, değişik komitelerin de çalışmalar yürüttüğü bir çalışma takvimi ile her yıl haziran başında 2 haftalık sure ile toplanmaktadır.

Genel Kurul, 2 yılda bir yönetim seçimleri olmak üzere, yıllık bütçeler, ILO Anayasası'nda yapılabilecek değişiklikler, taslak haline getirilmiş temel sözleşme, tavsiye kararları ve ortak karar altına alınmış yeni politikaların onayını gerçeleştirirken, komiteler değişik alt ve teknik konularda çalışmalar yapmaktadır. Bu komitelerden en önemlisi ise üye ülkeler taraından imza altına alınmış sözleşme ya da tavsiye kararlarının, ülkesel bazda uygulanmasını inceleyen, eksiklikleri tespit eden ve gerektiğinde ülkelere karşı geliştirilecek yaptırımların görüşüldüğü ILO Standartları Uygulama Komitesidir. Bu komitede görev alan komite üyesi, bir ülkeye mensup olmakla beraber, sadece ülkesi adına değil, ILO'ya üye tüm ülkelerdeki bahse konu olumsuzlukları incelemek, görüş ya da rapor bildirmek amacı ile de görev yapar. Komite, her yıl ülkeler üzerinden, ILO'ya Ekim ayı başına kadar bildirilmiş raporların ILO Uzmanlar Komitesince incelenerek, en vahim olabileceklerin tespit edildiği ve ülkelerin standartların uygulanması komitesinin görüşme konusuna dahil ettiği yaklaşık 50 ülkeyi içeren, taslak ülke listesi üzerinden yürütür. Komite çalışmalarının ilk günlerinde bahse konu 50 ülkeli liste, konu bazlı benzerlik, coğrafik dağılım ve çalışma takvimi süreci



dikkate alınarak, 25 ülkeye düşürülür ve ILO Sözleşmelerini en kötü uygulayan ülkeler olarak görüşülecek ülkeler listesi kesinleşir. Geçmiş yıl çalışamaları dkkate alınarak, ILO sözleşmelerini en vahim uygulayan ülkelerden biri Özel Paragraf adı altında ayrıca görüşme konusu edilir.

14 yıldırım çalışmalarına katıldığım ILO Genel Konferansı, ILO Standartları Uygulama Komitesinde ülkemiz, bu yıl dahil 11 defa, ILO Sözleşmelerini en kötü uygulayan ülkeler listesinde yer almıştır. Bunun anlamı; ülkemiz hükümeti, çalışanların hak ve hukukunun geliştirilmesi çerçevesinde gerekli şartları, ülkemizin taraf olduğu uluslararası çalışma standartları, ülkemizdeki mevzuat ya da uygulama eksikliği nedeni yerine getirilmemektedir. Bu çerçeveden bakıldığında ülkemizin ILO karnesi çok parlak gözükmemektedir. 14 yıl içerisinde, 2010 ve 2011 yıllarında, çalışma bakanlığı ile yapmış olduğumuz üçlü danışma kurulu toplantısında; "Sendikal hakların önündeki anayasal ve yasal engellerin kaldırılacağı taahhüdü" nedeni ile bizim de komitedeki teklifimiz üzerine 2 yıl süre ile ülkemiz bu listede yer almamış, 2016 yılında ise işveren heyetinin ısrarı ve lobi faaliyeti sonucu ülkemiz bahse konu listenin dışında kalmıştır.

Diğer yandan her yıl belirlenen bu listede, başta 3. dünya ülkesi sayılabilecek; devlet standardı gelişmemiş, demokratik yönetimlerin olmadığı pek çok Afrika ve Asya ülkelerin başı çekmesi söz konusu iken, ülkemizin de bu listede yer alması, "demokrasi" ve "dünya devleti" söylemleri ile uyuşmamaktadır.

Ülke olarak 2010 yılı dahil olmak üzere ILO'da problem yaşadığımız en temel sözleşme, ülkemizin taraf olduğu, 87 sayılı Sendikal Özgürlükler Sözleşmesi olup, kamu çalışanlarının anayasal ve yasal olarak sendikalaşma hakkının önüne engel konular pek çok konu ILO'da görüşülmüştür. Bu görüşmeler sonucunda ILO tarafından 2 ayrı defa olmak üzere ülkemize ILO Yüksek Misyonu denetimi gönderilmiş ve nihayetinde 2010 yılı Anayasa değişiklikleri ve 4688 sayılı kanunda belirli düzenlemeler yapılmıştır. 2012 yılından sonra ise; toplu sözleşme düzenlemelerini içeren ve ülkemizde kamu çalışanlarına yönelik, gerek kapsam, gerek, imza yetkinliği ve gerekse hakem kurulu yapısı ve seçimi noktalarında, uyulması gereken 98 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulanmasında yaşanan problemler olmuştur. Yine bu çerçevede ülkemize bir ILO Yüksek Misyon denetimi gönderilmiş ve çalışma raporunu ILO Genel Direktörlüğüne sunulmuştur.

2015 ve 2016 yıllarında özellikle ülkemizde yaşanan maden ve inşaat sektörlerindeki iş kazaları ILO'da ülkemiz adına görüşmelere konu edilmiş ve ülkemiz, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasalarını hayata geçirmek zorunda kalmıştır. Bu yıl yani 2017 yılında ise ülkemizin komitedeki görüşme konusu, 15 Temmuz Darbe girişimi sonrası, kamu görevlilerinin sorgusuz-sualsiz açığa alınma ve akabinde ihrac edilmelerinin incelendiği; ILO 135 sayılı Sendika Yöneticileri ve Temsilcileri güvencesi sözleşmesi olmuştur. Bu yıla özel olarak komite tarafından ülkemizden, Ekim ayı başına kadar, bahse konu olumsuzlukların giderilmesine yönelik bir rapor istenmiş. Ve muhtemelen gelecek yıl yapılacak komite çalışmalarında bu onu daha detaylı olarak komitede incelenecektir.

ILO'nun ülkeler bazında yaptırımı nedir?

ILO üyesi bir ülke, ILO Genel Konferanslarında onaylanmış, ILO Temel Sözleşmeleri diye adlandırılan hukuki metinlere, imza koyarak sözleşmeye taraf olmuş sayılır. Taraf olma işlemi sonrası ilgili ülke, bu standartların karşılığı olmak üzere iç hukukunda yapacağı düzenlemelere yönelik, ülkelerin ekonomik, sosyal ya da siyasal durumlarına göre ILO Genel Direktörlüğü ile bir süreç üzerinde anlaşır ve o süreç sonunda gerekli iç düzenlemeleri hayata geçirmiş olur. Bu standartlar içerisinde yer alan, çalışma hakkı, asgari ücret alma hakkı, çocuk işçiliğinin yasaklanması, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme hakkı, sendika üyesi ve yöneticilerinin güvencesi hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı ile sosyal koruma ve güvenlik hakkı içerikli sözleşmeler, üye ülkeler tarafından zorunlu kabul edilmesi gereken ILO temel sözleşmeleridir.

Uluslararası sözleşmeler kanun niteliğinde olup, iç hukukta ülke anayasasının dahi üstünde yer alması nedeni ile uyulması zorunlu sözleşmelerdir. Uyulmaması duru-

"Mesele ILO'ya şirin görünüp, oradan aferin almak değildir. *Mesele çalışma hayatı ile ilgili tüm uluslararası kabul görmüş standartlar her ülkedeki* ***çalışma hayatına pozitif etki sağlayacak standartlardır.*** *Bu standartları, ülkemiz çalışanları da fazlası ile hak etmektedir. Bizim milli ve dini mefkûremize göre emek kutsaldır, alınteridir, kul hakkıdır.* ***Keşke birileri bize, bizim değerlerimizi dayatmadan, biz kendi değerlerimize sahip çıkabilsek."***



munda ise öncelikle bahse konu ülkenin Birleşmiş Milletler nezdinde ILO genel Konferansında; tüm ülkelerin gözü önünde rencide olması en temel müeyyide yaklaşımıdır. Bunun dışında; bahse konu ülkeye global ticari yapılar tarafından yapılacak yatırım ya da o ülkenin dış ticaretinde kota yada engel koymak yanında BM çerçeveli ve ülkeye yapılacak global yardım ya da fonları azaltılması gibi ağırlaşan müeyyideler sözkonusudur. Ayrıca ilgili ülkenin, ILO, BM yada benzer özellikteki global yapılardaki üyeliklerinin askıya alınarak daha ağır ekonomik ve siyasal yaptırımlar ile, bakse konu ülkeler taraf oldukları ILO sözleşmelerini eksiksiz uygulamaya zorlanır.

Örneğin ülkemize yönelik daha özel bir ILO yaptırımı, Avrupa Birliği sürecinde yaşanmış ve yaşanmaya devam edilmrektedir. ILO'nun Avrupa Komisyonu ve Avrupa Ekonomik Sosyal Konseyden yapmış olduğu talep çerçevesinde; Ülkemizdeki sendikal haklar (Özellikle Kamu çalışanlarının sendikal hakları) ILO normlarına getirilmediği müddetçe AB müzekere sürecindeki 19 madde olan " İş ve İstihdam faslı" açılamamaktadır.

Önemli olan şudur ki; ülke uluslararası bir platformda yer alıyorsanız, o ailenin sicili düzgün üyesi olmalısınız. Aksi takdirde, uluslararası ticari ve siyasi ilişkilerinizde, bu kuruluşlardan kaynaklı olumsuzluk her zaman karşınıza konulmaktadır.

Ülkemize ait ILO'daki olumsuz resmin yakın dönemde değişebileceğine inanıyor musunuz?

Ümit ederim ki, değiştirebilelim. Yeterki çalışanlar olarak hakkımıza sonuna kadar sahip çıkalım, tavır koyalım, itiraz edelim. Ama son 10-15 yıllık dönemi dikkate aldığımda, yakın zamanda olabilme ihtimalini zayıf görmekteyim. Ayrıca siyasi iktidar, tarafından sendikalar arası bu denli ayrıştırma yapılırken, piyasada özel semirtilmiş sarı sendikalar etkin ve yetkin iken, çalışanlar mücadele güçlerini böldüklerini veya zayıflattıklarını bile bile bahse konu sarı sendikalara prim verir iken, bu zayıflığı ve bölünmüşlüğü iyi bilen siyasi yapı her geçen gün çalışanların iş ve sosyal güvencelerini kaldırmaya yönelik yeni senaryolar yazarken, sendikal anlamda uluslararası standartları kısa dönemde yakalayabilme iddiası çok fazla iyimserlik olur diye düşünüyorum.

Aslında mesele ILO'ya şirin görünüp, oradan aferin almak değildir. Mesele çalışma hayatı ile ilgili tüm uluslararası kabul görmüş standartlar her ülkedeki çalışma hayatına pozitif etki sağlayacak standartlardır. Bu standartları, ülkemiz çalışanları da fazlası ile hak etmektedir. Bizim milli ve dini mefkûremize göre emek kutsaldır, alınteridir, kul hakkıdır. Keşke birileri bize, bizim değerlerimizi dayatmadan, biz kendi değerlerimize sahip çıkabilsek.

Sayın Demirci, Konfederasyon olarak zaman zaman Avrupa Birliği ile ilgili çalışmalarda da yer alıyorsunuz. Türkiye Kamu-Sen'in bu çalışmalardaki rolü nedir?

Avrupa Birliği üyelik süreci nerede ise 60 yılı bulmuş bir süreç olarak, ülkemiz adına yılan hikayesine dönüşmüştür. Bu süreçle ilgili zaman zaman hararetli görüşmeler, zaman zaman ise bazı ınkıtalar yaşandığı gerçeği kamuoyunca malumdur.

Ancak üyelik müzakere süreci olarak yürüyen bu süreç, üyelikle sonuçlanma hedefine yönelik olsa da, müzakere süreci içerisinde temel insan hakları, ekonomik ve sosyal haklar, hukuk, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik gibi pek çok konu-

yu içeren AB kriterleri ve standartları, hala uygulamalara esas bazı problemler olsa da ülkemizde de hayata geçirilmiştir.

Türkiye ile AB arasında yapılan müzakere sürecinde iki taraftan katılımla oluşmuş üç ayrı komite 1995 yılından bu yana görev yapmaktadır. Bunlardan birincisi; Hükümetler Arası Komite, ikincisi; Parlementolar Arası Komite ve üçüncüsü ise sivil toplum kuruluşları arasında oluşmuş; Karma İstişare Komitesidir. İlk iki komitenin yapısı bellidir. Görevi ise genel de siyasi konularda müzakere yürütmektir. Ancak siyasi konular, karşı siyasi duruşları getirdiği için, Avrupa Birliği Müzakere süreçlerinde AB tarafından, üye olmuş ülkeler ya da üyelik müzakeresi yapan ülkeler ile AB arasında; sivil toplum kuruluşları arası biz müzakere heyeti düşünülmüş ve bu müzakere heyetinin sivil kanattan gelmesi sebebi ile, müzakerelere, siyasal konulardan uzak daha teknik ve sivil gözlükle yaklaşacağı varsayımı ile üçüncü bir müzakere heyeti kurulmasına karar verilmiştir. Bu müzakere heyeti ise Avrupa Ekonomik Sosyal Komitesi kurumsal yapısı altında, üyelik müzakeresi yürüten ülkelerde oluşturulmuş, Ekonomik Sosyal Komite'lerin sivil toplum kuruluşu üyeleri ile AB tarafından benzer yapılardan oluşmaktadır. Türkiye Kamu-Sen, 1995 yılında kurulmuş; Türkiye Ekonomik Sosyal Konsey'in, 1992 yılından bugüne üyesi olup, bahse konu konseyde yer alan Türkiye'nin, 8 büyük sivil toplum kuruluşundan biridir. Bu konseyde sivil kanat olarak Konfederasyonumuzun yanında TOBB, TZOB, TESK, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve MEMUR-SEN yer almaktadır.

Buradaki çalışmalarda da özellikle ülkemiz çalışma hayatına yönelik, çalışanlarımızın hak ve hukukunun geliştirilmesine yönelik pek çok çalışmaya imza atıyoruz ve bu süreçten fayda temin etmeye çalışıyoruz.

Bildiğimiz kadarı ile pek çok global sendikal örgütlenmeler var. Türkiye Kamu-Sen'in bu yapılarla diyaloğu konusuna da kısaca değinebilirmisiniz?

Türkiye Kamu-Sen olarak ülkemizdeki kamu çalışanlarının gerçek ve yılmaz sesiyiz. Bu anlamda gerek ülke içi, gerekse uluslararası düzeyde, diyalogda olmak zorunda olduğumuz yapılarla ilişkilerimiz gitgide artan olumlulukla devam etmektedir. Bu diyaloglar sadece konfederasyon düzeyinde olmayıp, ayrıca Konfederasyon'umuza bağlı sendikalarca da geliştirilmektedir.

Konfederasyonumuza bağlı Türk Eğitim Sendikamızın Kurucusu olduğu ve bugün itibarı ile 8 üyeye ulaştığı; Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği, Türk Sağlık Sendikamızın Kurucusu olduğu ve bugün itibarı ile 5 üyeye ulaştığı Avrasya Sağlık Çalışanları Sendikaları Birliği, Konfederasyonumuza Bağlı Türk Tarım Orman-Sen ve Türk Enerji-Sen'in üye olduğu uluslararası boyutta ve 300'den fazla üyesi olan Industriall Global, bahse konu uluslararası diyaloglarımızın örnekleridir.

Diğer yandan Konfederasyon olarak Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu üyelik başvurularımız mevcut olup, en kısa zamanda olumlu olarak sonuçlanması için çaba sarfediyoruz.

Sendikalarca yapılması gereken uluslararası dayanışma bir zorunluluktur. Çünkü dünyada işveren örgütleri ve sermaye çevreleri tüm güçlerini uluslararası boyutta birleştirmiş ve büyük güçler haline gelmişlerdir. Çalışanların temsilcisi olan sendikaların da aynı birliktelikleri oluşturup, ya da oluşmuş birlikteliklere dahil olarak dayanışma içerisinde olmaları, en azından 21. Yüzyıl Global Dünyası için şarttır.



*"Sendikalarca yapılması gereken uluslararası dayanışma bir zorunluluktur. Çünkü **dünyada işveren örgütleri ve sermaye çevreleri tüm güçlerini uluslararası boyutta birleştirmiş ve büyük güçler haline gelmişlerdir.** Çalışanların temsilcisi olan **sendikaların da aynı birliktelikleri oluşturup, ya da oluşmuş birlikteliklere dahil olarak dayanışma içerisinde olmaları**, en azından 21. Yüzyıl Global Dünyası için **şarttır.** "*



Yazar - ODTÜ İktisat Bölümü Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi Sayın ***Yıldırım KOÇ İle Sendikal Hareketi, Toplu Sözleşme Görüşmelerini, Çalışma Hayatındaki Tehlikeleri Konuştuk.***

Röportaj: Meltem YALÇINKAYA

Yıllardır sendikal hareketin içindeydiniz. Türk-İş başta olmak üzere birçok sendikada görev aldınız. Türkiye'de sendikacılığın geldiği noktayı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sendikalar ihtiyaçtan doğuyor. İşçi ya da memur sendikaya ihtiyaç duyarsa sendika var oluyor. Bu ihtiyaçlar sendikaların yanlışlarını düzeltmeyi gerektirecek kadar önemliyse sendikalarda değişiklikler oluyor. Eğer işler iyi gidiyorsa, ekonomik durumda bir sorun yok ise işçi sendikanın yapısı ile fazla ilgilenmiyor; "İşyerindeki günlük sorunları hallediyorsa, gerisi çok önemli değil" diyor. Dolayısıyla sendikalar bir sonuçtur. Sendikalar, ücretli çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde vardır, karşılamadığı noktada da ücretli çalışanlar sendikaları alaşağı eder. Gelinen noktada eksiklikler çok. Buna karşın küçümsenmeyecek bir birikimimiz var. 1971 ve 1980 darbelerini yaşadık. O dönemlerde yaşanan sıkıntılara rağmen yeniden canlanma da yaşandı. İşçi sendikaları ile memur sendikalarında sorunlar daha farklı. Başka ülkelerle karşılaştırmalı olarak baktığımda, sendika işçi ve memuru biçimlendirmiyor, işçi ve memur ihtiyaçlarına göre sendikaları biçimlendiriyor. İşçi ve memurların son derece zeki, kısa vadeli çıkarlarını çok iyi bilen, ihtiyatlı, gerçekçi, başını belaya sokmaktan kaçınan, kişileri ve örgütleri kullanmayı bilen insanlardan oluştuğunu düşünüyorum. İnsanların davranışları son derece mantıklı. İşler iyi gidiyorsa, ekonomik sorunları yoksa ya da ufak tefek müdahalelerle çözebiliyorsa, işyerindeki sorunları araya birilerini sokup hallediyorsa sendikayı çok önemsemiyor. İşler kötü gittiğinde öncelikli olarak sendikayı sorguluyor. İşçi sendikalarında sendikalaşma oranı yüzde 7-8 civarındadır. İşçi sendikalarında da sorunlar çıkıyor, sendikalar yetersiz kaldığında işçi sendikayı bırakıp gidiyor. Başka ülkelerle kıyaslandığında küçümsenmeyecek

" İnsanların davranışları son derece mantıklı. ***İşler iyi gidiyorsa,*** *ekonomik sorunları yoksa ya da ufak tefek müdahalelerle çözebiliyorsa,* ***işyerindeki sorunları araya birilerini sokup hallediyorsa sendikayı çok önemsemiyor. İşler kötü gittiğinde öncelikli olarak sendikayı sorguluyor."***

bir birikimimiz var ama işçi ve memur kitlesi -ki nüfusun yüzde 70'ini oluşturuyor- sendikaları daha etkili hale getirmek için henüz zorlamıyor. Ekonomik kriz derinleşirse, -ben derinleşeceğini düşünüyorum- zorlama başlayacak; ekonomik kriz derinleşmezse o zaman sendikalar aynı şekilde devam edecek. Memur sendikalarında yaşanmıyor ama işçi sendikalarının bir bölümünde ciddi yolsuzluklar var. Yasa dışı şekilde aldıkları hizmet ödenekleri çok yüksek, maaşları çok yüksek, bazı sendikalara ilişkin çok ciddi yolsuzluk iddiaları var ve bütün bunlar işçi sendikacılığında sorunlara yol açıyor, işçinin sendikalara güveni ciddi şekilde yıpranıyor. Tabi memur sendikalarında da siyasi yapılara göre bölünme söz konusu. Hayat zorladığında o bölünme de aşılıyor.

Genel olarak memurların yoksullaştığı görüşü var ama Maliye Bakanlığı'nın resmi rakamlarına bakıldığında; 2002-2016 yılları arasında memurların maaşları enflasyonla kıyaslandığında yüzde 56 oranında yükselmiş. O zaman da memur kitlesi siyasal görüşlerine göre bölünebiliyor ve hükümete yakın olan sendikaya yönelebiliyor.

Şunu da söylemek istiyorum; eksikliklerin olduğu doğrudur ama başka ülkelerle kıyaslandığında hiç de geri kalmayan bir sendikacılığımız var. 2008 yılına kadar sendikaların üye olduğu küresel sendika federasyonlarından ikisinin yönetim kurulu toplantılarına katılıyordum. 11 yıl Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) yönetim kurulu yedek üyeliği yaptım. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) yönetim kurulu toplantılarına uzun yıllar katıldım. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uluslararası çalışma konferanslarında 11 yıl aplikasyon komitesinde Türkiye işçilerini temsil ettim. Dolayısıyla bu camiayı tanıyorum. Bize sağda solda akıl öğretmeye çalışan sendikacılardan bizim beğenmediğimiz sendikacılar daha iyi sendikacılık yapıyor. Birileri İsveç devletinden aldığı parayla bize burada eğitim düzenleyip, akıl öğretmeye kalkacak. Onların yaptığı sendikacılık değil. Farklı devletlerle, patronlarla iç içe geçmiş sendikacılıkları var. Uluslararası sendikacılık hareketi derseniz tam bir rezalettir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu yönetim kurulu toplantısında o dönemki ETUC Genel Sekreteri Emilio Gabaglio açık açık şöyle demişti: "Faaliyetlerimizde kullandığımız paranın yüzde 85'ini Avrupa Birliği'nden alıyoruz." Türkiye'de sendikalar devletten para almıyor. Uluslararası sendikacılık hareketi ya Soros'tan ya Amerika Birleşik Devletleri'nden ya da Avrupa Birliği'nden para alıyor. O ülkelerin sendikalarında çok sayıda devlet görevlisi vardır. Beğenmediğimiz halde bile bizim sendikacılığımızın ABD'den, Avrupa'dan daha iyi olduğunu düşünüyorum. Tüm eksikliklerine, hatalarına rağmen…

" Türkiye'de sendikalar devletten para almıyor.** Uluslararası sendikacılık hareketi ya **Soros'tan** ya **Amerika Birleşik Devletleri'nden** ya da **Avrupa Birliği'nden para alıyor.** O ülkelerin sendikalarında çok sayıda devlet görevlisi vardır. **Beğenmediğimiz halde bile bizim sendikacılığımızın** ABD'den, Avrupa'dan **daha iyi olduğunu düşünüyorum.** Tüm **eksikliklerine, hatalarına rağmen… "

Kamuda 2 milyon 431 bin sendikalı olabilecek kamu görevlisi var. Ancak sendikalı olanların sayısı 1 milyon 684 bin. Türkiye'de kamu çalışanlarının önemli bir bölümünün sendikalara üye olmamasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Öte yandan olağanüstü şartlar nedeni ile son yıllarda yaşanan düşüşü saymazsak kamuda sendikalı çalışan sayısı artıyor. Bu durumda "Türkiye'de sendikalar güçleniyor" diyebilir miyiz?

4688 sayılı Kanunun 15. maddesinde sendikalaşması engellenmiş küçümsenmeyecek bir kitle var. Bunlar esasında Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerle çelişiyor. Geçmişte TBMM ve Milli Saraylarda çalışanların sendikalaşması yasaktı. Uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan haklar kullanılarak o kapı açıldı ve sendikalaştılar. Askeri işyerlerinde sivil memurların sendikalaşması yasaktı. Yine yargı yolu kullanılarak Anayasa Mahkemesi'nin kararıyla o fıkra iptal edildi ve sendikalaştılar. Ceza infaz koruma memurlarının sendikalaşması hala yasak. Yargıçlar ve savcıların da sendikalaşması yasak

ama onlar da sendikalarını kurdular. Emniyet mensupları Emniyet-Sen'i kurdular. Konu Anayasa Mahkemesi'ne gitti. Teknik ve idare bölümde çalışanların önü açıldı. Ama hala 4688 Sayılı Yasa'nın 15. maddesine göre küçümsenmeyecek bir kitle dışarıda.

Bunun dışında üye sayısının artmamasının nedeni sendikacıların ve üyelerin yaşadığı sıkıntılar oldu. 12 Mart askeri darbesi sonunda da oldu, 12 Eylül askeri darbesinin sonunda da. Biliyorsunuz 1965'te 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıktı ve buna dayanılarak 658 tane memur sendikası, 11-12 federasyon, 3 tane konfederasyon kuruldu. 12 Mart 1971 sonrasında bunların birkaçı hakkında davalar açıldı ve insanlar cezaevinde yattılar. 12 Eylül öncesinde memur sendikaları yoktu ama dernekler vardı, onlar da sıkıntı yaşadı. Dolayısıyla insanların bir bölümü ihtiyatlı. Şu anda memur sendikaları memurların özlük sorunları çok ön planda olmadığı için siyasi görüşlerine göre bölünme lüksünü yaşıyor, o nedenle memurlarda belli bir siyasi görüşle özdeşleşme korkusu var. Bir bölümü de açıkçası "Başım belaya girmesin. Bana ne, nasıl olsa onların aldığı zammı alıyorum" diyor. İnsanların önemli bölümü duyarsız.

Sendikalar güçleniyor mu? Hayır. Memur-Sen'in üye sayısı 1 milyona ulaştı. Memur-Sen geçtiğimiz toplu pazarlık sürecinde yetkili konfederasyon olarak görüşme öncesinde zamları artırmak için eylem yaptı mı? Hayır. Peki bu eylemi yapsa çağrısı üzerine insanlar meydana gelir mi? Ben gelmeyeceği kanısındayım. 2002 ile 2017 Temmuz verileri karşılaştırıldığında memur ve sözleşmeli personelin yüzde 53'ünün Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarında işe alındığını görüyoruz. Bu 2-3 yıl önce yüzde 42 seviyesindeydi. Memur ve sözleşmeli personel sayısı 600 binin üzerinde arttı, 800 bin dolayında emekli olan var. Tüm bunları dikkate aldığınızda memurların yüzde 53'ü AKP döneminde işe alındı. Memur-Sen'in üye sayısının büyük bölümü de bu dönemde işe alınanlardan oluşmaktadır. Tüm bu memurlar AKP'li anlamına gelmiyor. Çünkü bizim halkımız çıkarını iyi bilir, uyanıktır, araya adam sokarak işe aldırır. Hangi partiye oy verdiğini bilmezsiniz ama sendika seçiminde işyerindeki sorunları halletmek için Memur-Sen'e üye olur.

Bakınız; bir sendikanın gücü birkaç şekilde ortaya çıkar. 1. Eylem yaparsınız. 2. Hakları genişletecek bir biçimde siyasi kampanyalar düzenlersiniz. 3. İş durdurursunuz.

Uluslararası sözleşmelere göre grev hakkınız var. Şöyle ki; Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye. ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri var. Türkiye bunları onayladı. 2004 yılı Mayıs ayında Anayasa'nın 90'ıncı maddesine bir hüküm eklendi. O madde temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler ile iç mevzuatın çelişmesi durumunda uluslararası sözleşme uygulanır, der. Bu, teknik ifadeyle, uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanır olmasıdır. Doğrudan uygulanırlık kazanmış olan uluslararası sözleşme ile çelişen iç mevzuat hükümleri zımnen mülgadır. Bu Anayasa'nın emredici düzenlemesidir. 2004 yılındaki bu değişiklikten sonra Yargıtay, Danıştay ve Anayasa Mahkemesi bu ilke doğrultusunda hareket etmeye başladı. 87 ve 98 sayılı sözleşmeler kısa metinlerdir ama onu tamamlayan içtihat niteliğinde hükümler vardır.

ILO yönetim kurulu 14 işçi, 14 işveren ve 28 hükümet temsilcisinden oluşur. Bu 56 yönetim kurulu üyesi içinden 3 işçi, 3 işveren, 3 hükümet temsilcisinden oluşan bir Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi vardır. Bu komitenin kararları oy birliği ile alınır. Kararlar ILO yönetim kuruluna sunulur. ILO yönetim kurulu oybirliği ile kabul eder ve bu kararlar ILO'nun resmi gazetesinde yayımlanır. Bu kararlar çok geniş bir grev hakkı tanıyor. Burada tek istisna 98 sayılı sözleşmenin 6'ıncı maddesinde yer alan devletin yönetiminden sorumlu devlet memurlarıdır. Bunların dışında herkes bu haktan yararlanır. Bu haklar nelerdir? Barışçıl olacak, sadece siyasi amaçlar güdüyor olmayacak, temel hizmetler denilen itfaiye, hastanenin acil servisleri gibi alanlar dışında olacak. Bunun dışında genel grev, dayanışma grevi, iş başında iş yavaşlatma, iş durdurma bütün bunlar yasaldır, diyor. Buna dayanarak, örneğin, 2005 yılında İzmit'te SEKA fabrikası 52 gün işgal edildi, dava açmadılar. Seydişehir Alimünyum işgal edildi, dava açılmadı. 2009-2010 yıllarında tekel işçilerinin direnişi sırasında konfederasyonlar genel grev kararı aldı dava açılmadı. Çünkü dava açıldığında Yargıtay bozuyor. Bu anlamda bir grev hakkı var. Dolayısıyla memurların da barışçıl olmak ve salt siyasal amaç gütmemek koşuluyla genel grev, iş yavaşlatma hakları var. Bunları kullanırsanız güçlü sendikasınız. Bunların hiçbirini yapmadığınızda bir güç mü var? Somut bir örnek vereyim size. Bir dönem İsveç'te İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun genel kuruluna davetliydim. O dönemde İsveç'teki Sosyal Demokrat Parti iş güvencesini kaldıracaktı. "Bir yürüyüş yapacağız. Siz de misafirler olarak katılın," dediler. Stockholm'de genel kurulun toplandığı salonun genel kurul bitince dışına çıktık. Türkiye'de olsa iş güvencesi ortadan kaldırılacağı zaman on binlerce kişi toplanır. Burada sadece 400 kişi vardı. Üçerli sıra yaptılar. Slo-



Dünyada kapitalizmin 3. küresel krizini yaşıyoruz. Birinci küresel kriz 1873-1896 yılları arasında yaşandı. İkinci küresel kriz 1929 buhranıdır. Üçüncü küresel kriz ise 2008 yılından beri yaşadığımız küresel krizdir. Buna ilave olarak Türkiye ekonomisini çok kötü yönetiyorlar. Tamamen dışa bağımlı bir hale geldik. Milli gelir ithalat ile bir miktar artırılıyor. İnsanlar iflas ediyor. İşsiz sayısı artıyor, üniversiteli işsiz sayısı daha da artıyor. Bazı rakamlarla oynayarak milli geliri yüksek gösterseler bile insanlar geleceğe umutla bakmıyor. Sanayiciler yatırım yapmıyor. Esnaf gerçekten perişan durumda. Büyük caddelerde eskiden hava parası ödenerek tutulan dükkânlar şu anda boş duruyor. Merkezi yönetim bütçesi de giderek açık veriyor.

gan atmasını bilmiyorlardı. Önde belediyenin bandosu vardı, bir de siyah gömlekli anarşistler geldi. Meydana kadar yürüdük. Meydanda sandalyeler vardı, oturduk. Genel başkanları bir konuşma yaptı ve dağıldık. İşveç'de sendikalaşma oranı yüzde 60. Buna rağmen 300-400 kişi eyleme katılıyor. O zaman sendika üyesi sayısının ya da sendikalaşma oranının artıyor olması illa sendikalar güçlü anlamına gelmez. Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 7,5 civarında. Üç konfederasyon var. Üç konfederasyon çağrı yaptığında ücretli çalışanların büyük bölümü o çağrıya katılıyor. Yüzde 60-70'lerde katılım oluyor. O nedenle üye sayısı ile sendikaların gücü arasında bir korelasyon yok.

2018-2019 yıllarını kapsayan Toplu Sözleşme Görüşmelerinde yetkili sendika ilk yıl için yüzde 4+3,5, ikinci yıl için yüzde 4+5 zam oranına imza attı. Türkiye Kamu-Sen olarak elbette bu zam oranlarını kabul etmemiz mümkün değil. Ancak yasa gereği yetkili sendika söz sahibi. Ayrıca şunu da belirtmek isteriz ki; geçtiğimiz toplu sözleşmede alınan birçok kararın uygulanmadığına da tanık olmuştuk. Sizin toplu sözleşme görüşmeleri ile ilgili izlenimleriniz, değerlendirmeleriniz nelerdir?

Ücretler belirlenirken bilimsel yöntem yoktur. Çalışma süresi, yan ödemeler belirlenirken adil ücret diye bir şey yoktur. Üç ana unsura bakarsınız. Gücünüz nedir? Gücünüzü nasıl gösterirsiniz? Tavır ortaya koyarsınız, miting düzenlersiniz, iş yavaşlatırsınız, tüketici boykotları yaparsınız. İkincisi siyasi gücünüzdür. İktidar karşısında alternatif bir tavır koyabilir misiniz, çağrı yaptığınızda sizin üyeleriniz çağrınıza uyar mı? Mesela; şu partiye oy verme, şu partiye oy ver, gibi. Üçüncüsü sizi sistem bir tehdit olarak algılar mı? Ya da İşsizlik var mı buna bakarsınız. İşte ücretler bu etmenlere göre belirlenir.

Mesela Memur-Sen toplu görüşmeler sırasında görüşmenin yapıldığı yerin önüne 50 bin kişi yığdı mı? Yığmadı. Öyle bir niyeti de yok zaten. Eylem yapmıyorsunuz, iş başında iş durdurmuyorsunuz, siyasi tavır almıyorsunuz. Bunu Memur-Sen olarak yapmıyorsunuz, üye kitlenizden de böyle bir talep yok. İşçi ve memur, sendikasını biçimlendiriyor. Duyargaları son derece gelişkin bir sendikacı, kendi tabanındaki gelişmeleri sezer. Ona göre hareket eder, aksi taktirde yerini koruyamaz. Konya'da öğretmenlerle yapılan bir toplantıya katıldım. Toplantıda 40'ın üzerinde insan vardı. Evi, arabası olmayan var mı diye sordum. Sadece bir kişi olmadığını söyledi. Biri de dedi ki; "Benim maaşım krediye gidiyor, eşimin maaşı ile evi geçindiriyoruz. Allah razı olsun." Bu insandan sendikasına tepki gelmiyor. Ama eğer kredisini ödeyemeyip, evini, arabasını kaybederse, öncelikle basacağı yer o toplu sözleşmeyi imzalayan sendikanın genel merkezi ya da şubeleridir.

Dünyada kapitalizmin 3. küresel krizini yaşıyoruz. Birinci küresel kriz 1873-1896 yılları arasında yaşandı. İkinci küresel kriz 1929 buhranıdır.

Üçüncü küresel kriz ise 2008 yılından beri yaşadığımız küresel krizdir. Buna ilave olarak Türkiye ekonomisini çok kötü yönetiyorlar. Tamamen dışa bağımlı bir hale geldik. Milli gelir ithalat ile bir miktar artırılıyor. İnsanlar iflas ediyor. İşsiz sayısı artıyor, üniversiteli işsiz sayısı daha da artıyor. Bazı rakamlarla oynayarak milli geliri yüksek gösterseler bile insanlar geleceğe umutla bakmıyor. Sanayiciler yatırım yapmıyor. Esnaf gerçekten perişan durumda. Büyük caddelerde eskiden hava parası ödenerek tutulan dükkânlar şu anda boş duruyor. Merkezi yönetim bütçesi de giderek açık veriyor. Ne olacak? 1994 yılında Hükümet, Türk-İş ile imzaladığı toplu sözleşmede zamları vermeyelim demişti. Bu defa da mevcut Hükümet, Memur-Sen ile imzalanan toplu sözleşmede, "Size 3.5 zam verdik ama enflasyon çok arttı. Bütçenin durumu bu. Zam veremiyoruz" dediği anda o sözleşmeyi imzalayan sendikalar basılır. Ve belki o noktaya doğru gidiyoruz.

Öte yandan güç gösterisinde bulunmazsanız neden fazla zam versin? İmkânlar çok geniş değil. Zaten elindeki kaynakları dışa kaptıran, borç faizi diye dışarıya aktaran, tekel fiyatları ile sömürülen bir ülkeyiz. İmkanlarımız sınırlı. Bu durumda Hükümet ne yapabilir? Sosyal güvenlikteki bütçe açıkları çok fazla. İmkanlar sınırlı. Para basamıyor. Özelleştirmede sınıra geldik, PKK saldırıları dolayısıyla harcamaların artması gerekiyor. Kaynaklar sınırlı; vergi toplamıyor, aksine ekonomiyi canlandırmak için bazı vergilerde geri adım attılar. O zaman kamu çalışanlarına yüklenecekler. Bu, 2018'de mi olur, 2019'da mı olur belli değil ama yüklenecekler. Denizin sonuna geldiler, son kaynakları kullanıyorlar. Borçlar çok arttı. Türkiye'de hane halkları borçları, özel sektörün dış borcu, Türkiye'nin iç borçları çok arttı. Şu anda dış borcu kontrol altına tutuyorlar. Faizler yükseliyor. Her şeyde sona geliyorlar. 2002 yılında devlet bütçesinin yüzde 53'ü iç ve dış borç faiz ödemelerine gidiyordu. 2012'de yüzde 12'ye kadar indirdiler. Şimdi faizler yeniden artmaya başladı. 2002 yılındaki memur ve sözleşmeli çalışan sayısı ile şimdiki memur ve sözleşmeli çalışan sayısı arasında 600 binin üzerinde fark var. Bunlar maliyeti yükseltiyor. Bir yerde bunlar bitecek. Bittiğinde insanlar son derece sağduyulu ve vefasızdır. Geçmişte bu sendika başkanı benim işimi halletti, oğlumu işe aldırdı, demez. Anında o sendikaya bastırır. O zaman da birileri çok üzülür.

Kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini belirlemede etkili olan kriterler nelerdir? Kadrolaşma ve yandaşlık ülkemizdeki en büyük sorunlardan birisi. Sendikal alanda da bu sorun varlığını yoğun bir şekilde hissettiriyor. Bunun yarattığı olumsuzlukların sendikal hayata yansımaları nasıldır, yandaş sendikacılığın önüne nasıl geçilebilir?

Yandaş sendikacılığının önüne ancak hayat geçirtiyor. İşler iyiyse, sendikanın temsil ettiği kitlenin satın alma gücü yükseliyorsa, tüketici kredileri aracılığıyla evinin ihtiyacını karşılıyorsa, çocuğunu işe sokuyorsa, o zaman tercihler etnik kökene ve siyasi görüşe göre bölünüyor. 2015 yılında Bursa'da Renault ve Tofaş fabrikalarını düşünün. Orada Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası örgütlüydü ve işçiler arasında her siyasi görüşten ve kökenden insan vardı. Aldıkları maaş ayda net 1700 TL idi. Nasıl geçindiklerini sordum. "Fazla mesai yapıyoruz. Fazla mesai ile aylık ücretimiz 2 bin 500 TL'ye ulaşıyor. Kredi kartına yüklendik. Ama tükendik. Sosyal hayatımız tükendi, insanlıktan çıktık. İş kazaları meslek hastalıkları arttı. Ailemizden destek alıyorduk; onların da sınırına geldik" dediler. Dolayısıyla hangi görüş olursa olsun Tofaş ve Renault'ta binlerce işçi birlikte davrandı. Bu yılın başında Birleşik Metal İş Sendikası'nın işyerlerinde grev kararı alındı. Hükümet grevleri erteledi. Ama işçiler 3 gün işbaşı yapmadılar. İşbaşı yaptıktan sonra direnişi sürdürdüler. İstedikleri zammı da aşağı yukarı aldılar. Aralarında sen şu siyasi partidesin, ben bu partidenim diye kavga etme lüksleri yok. Ekmek kavgası onları bir arada tuttu. Memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanların maaşları tabi ki olması gerekenin altında. Ama enflasyon oranını ve maaş artışlarını dikkate aldığımızda bir artış var. O zaman Hükümete yaranarak çıkar sağlamaya çalışanlar, terfi almaya, tayin yaptırmaya çalışanlar ön plana çıkıyor. Eğer satınalma gücü ciddi bir şekilde düşseydi, bu taktirde mecburen birbirlerine sarılacaklardı. Yandaş sendikacılığı ortadan kaldıracak olan nedir? Bakınız; ekmek Memur-Sen'liye 50 kuruş, Türkiye Kamu-Sen'liye 1,5 TL değil. İşler iyi giderse, daha iyi gitsin diye yandaş sendikaya yanaşıyor. Açıkça tavır almak herkesin yapabileceği bir iş değil. İnsanları anlamak gerekiyor. Satınalma gücü düştüğü taktirde memur yandaş sendikayı basar. Yandaş olup eğer enflasyonun getirdiği yıpranmayı karşılamıyorsa, memur o sendikanın gözünün yaşına bakmaz, ki biz bunu işçi sendikalarında yaşadık.

"Bu sendika ne güzel hükümet yanlısı" diyor. Hükümet de onlara, taş atıp kolu yorulmadan enflasyonun karşılığını ve artı 1-2 puan veriyor. O sendikaya üye olunca başka arkadaşının başına basıp yükselme

imkânı oluyor, yıllık izninde kolaylık sağlıyorsa, işe geldiğinde idare ediyorlar. Eşini o partiye sokmuşsa işler iyi görünüyor. Ama ekonomik durum öyle ilginç olabilir ki, bunları yapamaz. Ocak-Temmuz 2016'da, 7 aylık dönemde merkezi yönetim bütçesinin 1,3 milyar TL fazlası vardı. Bu yıl Ocak-Temmuz döneminde merkezi yönetim bütçesi 23,4 milyar TL açık verdi. Bu yıl çok kötü gidiyor. Son 5 aylık dönemde bütçe açıkları çok yüksek olacak. İlk 7 ayda fazla veren bütçe bugün 24,3 milyar açık verdi. 2018-2019 ciddi sıkıntılar anlamına gelir. O zaman kimse yandaş sendikaların gözünün yaşına bakmaz. İşçi sendikalarında bir söz vardır: İşçiyi 40 gün sırtında taşırsın, bir gün nefes alayım diye indirdiğinde sana şarlar, derler. Memurlarda da bu böyledir. İşini, tayinini yaptırdığı, oğlunu işe aldırdığı sürece niye Türkiye Kamu-Sen'e üye olup başını belaya soksun. Memur-Sen'e üye olur. Ama işini yaptıramadığında, maaşını alamadığında, kredi kartı borcunu ödeyemediğinde, tüketici kredisini ödeyemeyip, evine el konulduğunda o zaman ilk saldıracağı yer onu temsil eden sendikadır, yandaş unsurlardır. Dolayısıyla biz ikna ederek değiştiremesekte hayat ikna ediyor.

Hükümetin işçi ve memur sendikalarına yaklaşımlarının farklı olduğunu düşünüyor musunuz?

İşçi ve memur statüleri çok kargaşa içinde.1975 yılında TBMM hangi statülerde çalışanlar işçi, hangi statülerde çalışanlar memur olacak diye bir karar aldı. Ama bu bir türlü düzene girmedi. Buna bağlı olarak da farklı politikalar izleniyor. Çünkü kamu sektöründe şu anda işçi sayısı 230 bin'e indi. Memur ve sözleşmeli personel sayısı ise arttı. Dolayısıyla memura ve sözleşmeli personele verdiği zam 3 milyon kişiyi etkiliyor, işçilere verdiği zam 230 bin kişiyi etkiliyor. Bir de 2002 yılından günümüze baktığımız zaman kamuda çalışan işçilerin net gerçek gelirleri aşağı yukarı sabit kalmıştır. Memurlarınki resmi rakamlara göre yüzde 56 arttı. Devlet Planlama Teşkilatı bütün bunları dikkate alıyor. Son dönemde işçilere verilen zam biraz fazla ama mevcut işçilerin büyük bölümü emekliliğe hak kazandı. Kıdem tazminatı ile ilgili taslağa imza atıldığında 230 bin kişinin 50-60 bini emekliliğini isteyecek ve kıdem tazminatını alıp ayrılacak. Taşeronlaşma arttı, fason üretim yaygınlaştı. Kamuyu işçi açısından iyice küçültüyorlar, o zaman daha rahat hareket ediyorlar.

İktidarının memurların iş güvencesinin kaldırılmasına yönelik düşüncelerini biliyoruz. 4/B'li, 4/C'li personel istihdamı, taşeron işçi çalıştırılması, memur ve öğretmen alımlarına mülakat getirilmesi v.b. birçok uygulama giderek yaygınlaşmaktadır. Türkiye nasıl bir çalışma hayatına doğru yol alıyor?

2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kamu Personeli Kanun Taslağı hazırladı. Söz konusu taslağa göre kamuda 5 ayrı statü olacaktı, memurların sayısı azalacaktı. Devletin asli ve sürekli işlerini yapanlar daralacaktı. Bunun dışında eğitim ve sağlık personelinin tamamı sözleşmeli yapılacaktı. Sözleşmelinin de iş güvencesi yoktu. Adalet ve Kalkınma Partisi'nin kafasındaki o model memurun yüzde 80'ini sözleşmeli personel statüsüne geçireceği ve iş güvencesini ortadan kaldıracağı bir modeldir. Bu gerçekleştiği takdirde kendileri açısından tüm sorunları hallettiklerini düşünüyor olacaklar. O zaman memuru, devlet memuru olmaktan çıkarıp, hükümet memuru haline getirecekler. Oysa bizim devlet geleneğimizde bu yok. Bi-



zim geleneğimizde devlet memuru devletin memurudur. Devlete karşı liyakat sorumluluğu vardır. Memuriyete girerken 657 sayılı Kanunda bir yemin vardır. Bu yemini şu anda uyguladıklarını sanmıyorum. Asaleti tasdik olan her memurun bu metni amirinin önünde okuyup, imzalaması; o metnin kişinin özlük dosyasına kaldırılması gerekir. O yemin çok doğru bir yemindir. Devlete bağlılıktır, liyakat esasına dayalı bir sistemdir. Ancak bunun yerine hükümet memurluğu sistemi getirmek istiyorlar. Ama becerebileceklerini düşünmüyorum.

Kamu çalışanlarına siyaset hakkı verilmiyor…

Siyaset hakkı ILO tarafından güvece altına alınmıyor ama doğru ve gerçekçi bir taleptir. Herkesin siyasi görüşü belli. Ayrıca işçilere tanınan bu hak neden eğitim düzeyi yüksek, dünyaya genellikle geniş çerçeveden bakabilen insanlardan sakınılsın. Burada kritik nokta devlete bağlılıktır. Siyasi görüşü ne olursa olsun, hangi partiye üye olursa olsun devlete girerken o ettiği yemine sadık kaldığı sürece devlet hizmetinde siyasi görüşünü ön plana çıkarmayacaktır. Ama diğer yandan siyasi faaliyette görevi dışında bulunmasının sakıncası yoktur. Bu Türkiye Kamu-Sen'in yıllardır dile getirdiği bir talep. Doğru da bir taleptir.

TEOG'dan Nereye?

Eğitimi Öğretmene Bırakalım...



Ayhan GEYLANİ



Okulların açıldığı hafta içerisinde Cumhurbaşkanı Erdoğan bir televizyon programında yaptığı açıklamada, çocuklarımızın küçük yaşta sınav stresi ile karşı karşıya bırakılmasının yanlış olduğunu vurgulayarak, hükümet yetkililerine TEOG sisteminin kaldırılması gerektiği konusunda direk mesajlar verdi. Bu açıklama üzerine Milli Eğitim Bakanı ve Başbakanın yaptığı açıklamalar da sistemin değiştirileceği yönündeydi. Temel Eğitimden Orta Öğretime Geçiş Sistemi (TEOG) değiştirilecek burası kesinleşti. Sistemin yerine ne getirileceği konusunda henüz net bir açıklama yok. Milli Eğitim Bakanlığı tarafların kendilerine görüş bildirmelerini, çalışmalara başlandığını, en kısa sürede kamuoyuna yeni sistemle ilgili bilgilendirme yapılacağını açıkladı.

Şuan bu belirsizlik durumu devam etmektedir. Gazetelerin sayfalarında çeşitli kulis bilgileri dolaşsa da henüz yapılmış resmi bir açıklama ya da kamuoyuyla paylaşılmış bir taslak ortada yok. Konuyu köşe yazarlarına kadar herkes tartışıp öneriler yağdırırken uygulama sürecinin içerisindeki öğretmenler yeni sistemin planlanmasında görüşlerinin alınmasını ve sistemin bu öğretmen görüşlerine göre kurulmasını bekliyor ve bunun gerekli olduğunu düşünüyor.

Öğretmenler, veliler ve özellikle de TEOG hazırlıklarına yaz kursları ile bir ay önceden başlayan öğrenciler büyük bir kafa karışıklığının içerisine düştüler. Eğitim öğretim henüz başlamışken yapılan bu ani değişiklik kararı motivasyonları kırmış durumda. Herkesin aklında "Şimdi ne olacak? Nasıl olacak?" soruları cevap beklemektedir.

Yeni sistem nasıl olmalı tartışmalarına bir katkı sunmak adına şu değerlendirmelerin yapılması gerektiğine inanıyorum. Öncelikle kaldırılan sistem iyi incelenmeli olumlu yönleri ile eleştiri alan tarafları konuşulmalıdır.

TEOG neydi? Merkezi bir sınav mıydı?

Uygulama ve hesaplama yönünden bakıldığında TEOG bugüne kadar alışkın olduğumuz merkezi sınav mantığının biraz dışındaydı. Haftada 3 saat ve daha fazla olan derslerin 2. yazılı sınavı, 3 ten az olan derslerin 3. yazılı sınavıydı. Öğrencilere duyurulan kazanımlardan hazırlanan sorulardan merkezi olarak yapılıyordu. Yani her dönem okulda yapılan yazılı sınavların bir tanesi Bakanlık tarafından merkezi olarak yapılıyordu. TEOG'dan alınan yazılı notunun ders geçmede öğretmen tarafından yapılan yazılı notlarından farkı yoktu. Ancak yerleştirme puanı hesaplanırken, öğrencinin 6.7 ve 8. sınıf not ortalamasının %30'u TEOG notlarının %70 esas alınıyordu. Böylece hep gündeme getirilen özel okulların ders notlarını şişirme olayının yerleştirmede avantaja dönüşmesinin önüne geçilmiş oluyordu. Şöyle ki; bir özel okul öğrencisine kendi yaptığı yazılılardan 100 tam puan verse de öğrenci TEOG'da 50 aldığında %70'lik katkı gerçek başarıyı tespit etmiş oluyordu. Böylece önemli ölçüde adaleti sağlanmış oluyordu. Aynı zamanda kazanımların kavranma düzeyini öğrenci, okul bazında ortaya koyarak bir denetim mekanizması da oluşturuyordu. Bunlar, TEOG sisteminin uygulandığı dört yıllık süreçteki olumlu yönleridir diyebiliriz.

Sistemin eleştiri alan tarafına gelince; Bakanlığın bütün tedbirlerine rağmen, yapılan bu merkezi yazılı sınavlar velilerin, etüt merkezlerinin



(eski adıyla dershane!) ve özel ders sektörünün stres bombardımanından kurtulamadı. 13-14 yaşındaki öğrencileri sınav stresinden kurtarmayı hedefleyen ve buna göre kurgulanan sistem "Yerim seni TEOG" sloganına esir olmaktan kurtulamadı. Oysa ki, okul yazılısından farkı olmayan sınavlar okuldaki dersler dışında herhangi bir eğitim desteğine ihtiyaç duymuyordu. Sınava yapılan eleştirilerden biri de özellikle son yapılan Mayıs 2017 sınavlarında 17 bin öğrencinin tam puan almasıydı. Ortak sınavlara ülke genelinde yaklaşık olarak 1 milyon 200 bin öğrencinin girdiği düşünüldüğünde okulda yapılan herhangi bir yazılıdan öğrencilerin onda birinin 100 almış olması nasıl doğal bir durumsa, TEOG'dan 17 bin öğrencinin tam puan alması da doğal bir sonuçtu. Bu oran 30 kişilik bir sınıfta ortalama 3 öğrencinin tam puan almasına denk gelir ki, bu da gayet normaldir.

Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere, sınavın kaldırılma gerekçeleri içerisinde tek elle tutulanı önüne geçilemeyen "sınav stresi" dir.

Peki şimdi ne olacak? Yeni sistem nasıl kurulacak? Kafaları meşgul eden soruları dillendirerek olması gerekenleri belirlemeye çalışalım.

Liseler kendi giriş sınavlarını kendileri yapabilirler mi?

Bu teknik olarak pek mümkün görünmüyor. Tercih edilen başarılı okullar on binlerce müracaatla karşı karşıya kalacaktır. Sınavların çakışması söz konusu olacak, öğrenciler alternatif tercih hakkından mahrum kalacaktır. Ayrıca liseyi il dışında okumak isteyen öğrenciler hangi gün, hangi ilde kaç sınava yetişebilecek ya da girebilecektir? Bu durum bir kaosa neden olacaktır.

Herkes kendi mahallesindeki liseye gitmeli mi?

Elbette ki istenen budur ancak bu kadar farklı okul türünün olduğu yerde her mahalleye her türde lise açılması özellikle büyükşehirler açısından olanaksız. Öğrencinin yetenek ve isteğine göre okul türü seçmesini engelleyecek bir uygulama olacaktır.

Nitelikli ve başarılı liseler öğrenci seçimini nasıl yapacak?

Net olmamakla birlikte ülke genelinde 300 civarında başarısı oldukça yüksek olan ve %1-5 arasındaki dilimden öğrenci aldığı belirtilen lise olduğu söyleniyor. Bu okulların yıllar boyu oturan kurum

kültürleri ve nitelikli vizyonlarının "mahalle okulu" kavramına feda edilmesi büyük bir kayıp olacaktır. Ayrıca bu okullara Anadolu'nun çeşitli şehir ve köylerinden başarılı olarak gelen öğrencilerin kariyer şansları ortadan kalkacaktır.

Bu okulların öğrenci seçimini sınavla yapması ülke gerçekleri açısından gerekli görünüyor. Bu durumda da sınav ortadan kalkmış olmayacağından kafaları karıştıran en büyük problem olarak ortada duruyor. Fen lisesi ve dengi okulları ayırıp merkezi bir giriş sınavı yapılabilir. Bu sefer de "Adı Fen lisesi olmayıp Anadolu Lisesi olan ve ülke genelindeki Fen Liselerinin tamamından daha başarılı olan Anadolu Lieseleri hangi statüde değerlendirilecek?" Sorusu gündeme gelmektedir.

Merkezi bir sınav yapılmayacak söylemi uygulamaya geçer ve İlköğretim başarısı liselere yerleşmede kriter olarak alınırsa "hormonlu not" sorununun önüne nasıl geçilecektir?

Kulağımıza gelen bilgilere göre her dönem her dersten bir yazılı sınavın sorularının Bakanlık tarafından hazırlanıp gönderileceği, böylece hormonlu notun önüne geçileceği şeklinde. Bu bir çözüm olarak görünmüyor Hormonlu notu engelleyen, yazılının merkezi yapılması değil yerleştirme puanı hesabındaki %70 - %30 oranıydı. Okullardaki ölçme değerlendirme süreçlerini çok sıkı denetlemek çözüm olarak akla gelse de sadece okul bitirme notu ile yerleştirme yolunu seçmek zaten ülkemiz için sağlıklı bir sonuç vermeyecektir. Özellikle özel okulların ölçme-değerlendirme mantığı ortada dururken.

Görüldüğü gibi durum oldukça karmaşık görünüyor. Sistemin içinde yer alan bir eğitimci olarak sorunun asıl kaynağının öğrencilerin büyük bir bölümünün akademik eğitime yönlendirilmesinde olduğunu düşünüyorum. Mesleki ve Teknik okulların orta bölümlerinin açılmaması akademik eğitim almak istemeyen yada başarılı olamayacak öğrencileri zorunlu eğitimin 12 yıl olmasıyla birlikte akademik liselere yönelmek zorunda bıraktı.

Seçim ve yönlendirme nasıl yapılmalı?

Bunun bir tek ve net cevabı var EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERE BIRAKMAK

Biz öğretmenler olarak, öğrencilerimizi tanıma ve yönlendirme konusunda çok yeterliyiz. Bir sınıf öğretmenine 30 öğrenci verin 3 ay sonra size hangi öğrencinin hangi alanda gelişim gösterebileceğini söyleyebilir. Dört yıl boyunca okuttuğu öğrenci için yanılma payı daha azalır. Sınıf öğretmeninin bu görüşleri üzerine Temel Eğitimin 2. Kademesinde (5.6.7.8. sınıf) derse giren bütün branş öğretmenlerinin görüşleri de eklendiğinde zaten Temel Eğitim o öğrencinin ilgi ve yeteneklerini tam ve eksiksiz olarak tespit etmiş olur.

Peki biz öğretmenler olarak "Adam olacak çocukları" gözünden tanırken ve bu kadar da iddialıyken sınav neden yapılır?

Asıl sorulması gereken soru belki de şu; öğrenci neden öğretmenin eline bırakılmaz?

Öğrenci Temel Eğitimden mezun olurken okulundan bir yöneltme önerisi verilebilir. Daha önce diploma ile birlikte verilen "Yöneltme Öneri Formu" geliştirilip bağlayıcı ve sorumluluk yükleyici şekilde düzenlenebilir. Bilindiği üzere lise birinci sınıf (9. Sınıf) müfredatı bütün liselerde ortaktır. Öğrenci yönlendirildiği akademik okulun 9. Sınıfında başarılı olamazsa sınıf tekrarı yapmaksızın mesleki ve teknik eğitim okuluna yönlendirilmeli ve 10. Sınıfından devam edebilmelidir. Böylece yönlendirmedeki olası hataların telafisi sağlanmış olur.

Akademik liselere gelince; nitelikli Liseler kurum kültürlerini ve vizyonlarını kaybetmeden merkezi sınavla öğrenci almaya devam ederler. Orta düzeydeki akademik liseler ise sınavsız ve Temel eğitimin yönlendirmesini esas alarak öğrenci alabilir. Her mahalleye Fen Lisesi açılamaz ama her lisenin içerisine bir Fen Bölümü açılabilir. Dokuzuncu sınıfta lisenin öğretmenler kurulu Temel Eğitimin yöneltme önerisini de göz önüne alarak öğrencinin devam edeceği akademik alanı (sayısal-sözel vb) belirler.

Mesleki Teknik Liseler de sınava bağlı olmaksızın öğrenci almalılar. Bu okulların ortaokul bölümleri mutlaka açılmalıdır. Bu hem erken yaşta mesleki eğitimin avantajını kullanarak daha kalifiye iş gücü elde edilmesini sağlayacak hem de akademik liselerdeki amaçsız ve niteliksiz yığılmayı önleyecektir.

Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri zaten yetenek sınavı yaptıkları için merkezi bir sınavın konusu değildir.

Görüldüğü gibi sınavsız geçiş büyük oranda sağlanabilir. Yeter ki sorunu çözmek için kafa yoralım ve eğitimin asli unsuru öğretmenleri karar süreçlerinin içerisine katabilelim.

Velhasıl; asıl dikkat edilmesi gereken nokta; çocukların kaderinin, adrese ya da nota değil, ilgi ve yeteneklerine bağlamak gerekliliğidir.



Göz Sağlığı Üzerine
Doç. Dr. Yasin TOKLU ile Söyleşi

Röportaj: Tuğçe TAŞDEMİR



Göz hastalıklarının nedenleri nelerdir?

Göz hastalıkları çok çeşitlidir. Dolayısıyla nedenleri de fazladır. Yaş önde gelen faktörlerdendir. Katarakt yaş ilerledikçe görülme sıklığı artan göz rahatsızlıklarından biridir. Yine yaş ilerlemesiyle halk arasında sarı nokta hastalığı olarak bilinen makule dejenerasyonu da sık görülür. Bazı göz hastalıkları ise doğuştan itibaren görülebilir. Kongenital glokom (göz içi basınç yüksekliği) kongenital katarakt gibi... Ayrıca diyabet (şeker hastalığı), hipertansiyon, romatizmal hastalıklar gibi sistemik hastalıklar da önemli göz rahatsızlıklarına neden olabilir. Yine kullanılan ilaçlarda göz rahatsızlıklarına yol açabilir. (Örneğin steroidler, katarakt yaparken bazı diğer ilaçlar göz kuruluğuna neden olabilirle.) Yani göz hastalığı nedenleri oldukça geniş yelpazededir.

Günümüzde en sık rastlanan göz sorunu nedir?

Tüm dünyada görülen en yaygın göz sorunu katarakt'tır. Yaş ile görülme sıklığı artar ve tedavisi cerrahidir. Yine popülasyonda makula hastalığına sık rastlanılır. Yaş ve kuru olmak üzere iki tipi vardır. Son yıllarda güncel tedavi olarak yaş tip göz içi enfeksiyonlar ile tedavi edilir. Yine göz içi basınç yüksekliği olarak bilinen glokom hastalığı da ileri yaşlarda sık görülen göz rahatsızlıklarındandır. Şaşılık gibi durumlarda özellikle çocukluk çağında daha sık izlenir.

Düzenli göz muayenesi olmalı mıdır?

Düzenli göz muayenesi elbette olunmalıdır. Her çocuk okul çağına gelmeden en bir kere göz muayenesinden geçmelidir. Bu muayenelerde refraksiyon kusuru (mypi, astigmatizma, hipermetropi) ya da şaşılık tespit edilmişse periyodik kontroller zorunludur. Sistemik hastalığı olanlar şeker yüksek tansiyon gibi yine senede en bir kez göz kontrolden geçilmelidir. 40 yaş üzeri bireylerde glokom riski artacağı için en bir kez göz tansiyonları ölçtürmeleri gerekir.

Bilgisayarın göz sağlığı açısından zararları nelerdir?

Kesinlikle zararlıdır. Nasıl zararlı dersek, normal bireyler olarak bizler dakikada 12-16 kez gözlerimizi kırparız, bu sayede kornea dediğimiz saydam tabakamızı ıslatırız ve kurumasını önleriz. Ama maalesef bilgisayar kullananlarda bu kırpma refleksini unutuyoruz ve yeterince korneamız ıslanmıyor gözde yanma batma kızarıklık gibi bulgularla göz kuruluğu tablosu karşımıza çıkıyor. Başka zararı ise bilgisayarın özel-



likle gelişme çağındaki çocuklarda uzun süre yakına bakma sonucunda gözde refraksiyonda myopiye kayış ortaya çıkıyor. Yani uzağı görememe başlıyor. İşte bu zararlarından dolayı hem yetişkinlerin hem de çocukların bilgisayara kullanma süresini mümkün olduğunca en aza indirmeleri gerekiyor.

Göz sağlımızı nasıl korumalıyız?

Beslenme özellikle yaşlılarda göz sağlığı için çok önemlidir. Gözümüzün görme hücrelerinin A, D, E gibi vitaminlere, karotene, çinkoya, omega yağ asitlerine, ksantine, zeogsantine ihtiyaçları vardır. Bu elementleri besinlerle yeterince almamız gerekir. Göze en yararları besinler arasında yeşil yapraklı sebzeler, havuç, yumurta, balık gelmektedir. Kuru tip sarı nokta hastalığı olan yaşlı hastalara bunları ihtiva eden vitaminler önerilmektedir.

Tedavi ettiğiniz hastalarda sizi en çok mutlu eden nedir?

Kesinlikle hastanın görme seviyesindeki artış, mevcut hastalıklarından kurutulması ve yüzündeki size olan güvenin hissedilmesi… Hastanın hayatına dair iyi şekilde müdahale etmek ters giden şeyleri düzeltmek mutluluk verdiği kadar bu kadar yoğun tempoda çalışırken bize diğer hastalar içinde motivasyon oluyor.

Göz sağlığımız için güneş gözlüğü seçimimiz nasıl olmalı?

Güneş, ihtiva ettiği ultraviyole (UV) ışınları nedeniyle göz için oldukça zararlı olabiliyor. Bu zararların başında katarakt gelişimi, sarı nokta hastalığı, pterjium, göz kapaklarında şekil bozukluğu ve kötü huylu tümör gelişimi sayılabilir. Bu yüzdende güneş ışınlarından korunmak gerekiyor. En basit korunma yöntemi güneş gözlükleri kullanmaktır. Kullandığımız güneş gözlüklerinin kaliteli olmasına dikkat etmeliyiz. Eğer ki gözlük camları kaliteli değil ise, o vakit yeterince UV ışınlarını filtre edemeyecek ve daha fazla olarak göz zararlı ışınlara maruz kalacaktır.

Öğretmenler öğrencilerin göz problemlerini anlayabilirler mi?

Tabi ki anlayabilirler. En basit olarak öğrencide reflaksiyon kusuru varsa tahtayı görmekte zorlanacak ve net görmek için gözlerini kısma ihtiyacı duyacaktır. Yine iyi göremeyenler öğrenciler de dikkat eksikliği olacak ve bu okul başarısında azalma ile kendini gösterecektir. Yine dikkatli öğretmenler, şaşılık gibi ya da göz kapağı düşüklüğü, göz şekil bozukluğunu fark edip aileyi yönlendirebilir.

İşitme Engelliler Voleybol Milli Takım Yardımcı Antrenörü **Adem ÖZDEMİR ile Söyleşi**

Röportaj: Tuğçe TAŞDEMİR

Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Antrenörlük hayatına nasıl başladınız?

Şu an Karabük'te hem Beden Eğitimi öğretmenliği hem de Karabük Sporda antrenörlük yapıyorum. Baş antrenörümüz Osman Çarkçı 2013 yılında "Benimle çalışır mısın?" diye sordu. Ben de gönüllü olarak bu işe girdim. Herhangi bir ücret talep etmedim halen de ücretsiz çalışıyorum. Aslında asıl amacımız engelli vatandaşlarımıza yardımdır. 2013 yılından bu yana devam ediyoruz. 2013 yılında Bulgaristan'da olimpiyatlarda 4'üncü olduk. Bu sıralamadan sonra daha yoğun çalışma ve daha iyi bir araştırma ile 2015 yılında Fransa'da Avrupa şampiyonu olduk. 2016 yılında Amerika'nın Washington DC eyaletinde yapılan Dünya İşitme Engelliler Voleybol yarışmasında dünya şampiyonu, son olarak 2017 yılında Samsun'da Olimpiyat Şampiyonu olduk.

Dünya İşitme Engelliler Voleybol Yarışmasında dünya şampiyonu olduğunuzu belirtiniz. Başarınızı neye borçlusunuz?

Öncelikle şunu söylemeliyim; baş antrenörümüzün çok hırslı ve inatçı bir yapısı var. Biz de ona uyum sağladık. Çok planlı programlı bir şekilde ve ciddi emek sarf ederek bu sonuçları elde ettik.

Federasyonun çok ciddi katkısını gördük. Bize verilen imkânlar çerçevesinde takımı çalıştırıyoruz.



İşitme engelliler tercümanımız var. Çocuklarla anlaşamadığımız zaman tercümanımız her zaman yanımızda. Biz de kendi branşımızla ilgili işaret dilini öğrendik. Belki eğitim alsak bu kadar iyi öğrenemeyiz ama işin içinde olunca daha rahat öğreniliyormuş.

Bazı voleybol liglerinde oynayanların içinde de işitme engelliler var. Yüzde 55 işitme kaybı olan her vatandaş voleybol biliyor ise takımda oynayabilir. Liglerde işitme engelli olup bu engelini dışarıya göstermek istemeyenler var veya ailesi işitme engelli olup ta bunu duyurmak istemeyenler var. İşte biz bu konuları aşmak istiyoruz.





Devletin özel sporculara katkıları nelerdir? Örneğin belediyerin ya da diğer kamu kuruluşlarının katkıları ne yönde? Türkiye'de insanların özel sporculara bakış açısı nasıl?

Kendi branşım açısından söylemek gerekirse; Dünyadaki bütün işitme engelliler Türk Milli İşitme Engelliler voleybol takımını biliyorlar. Çünkü üst üste yapılan dört turnuvada namağlup birinci olduk. Voleybol federasyonu ciddi bir çalışma başlatmıştır. Bilindiği gibi, TVF okulu açıldı. Ama onun sistemini bozdular. Orada sadece voleybolcular okuyordu ve voleybol antrenörleri her gün antrenman yapıyorlardı ama yönetmelikten kaynaklanan sistemden dolayı o okula sadece voleybolcular değil; güreşçiler, futbolcular da girdi. Belki bu faktörlerden dolayı başarı düştü.

Biz hem rakiplerimizi, hem kendi oyuncularımızı takip ediyoruz hem de takımı yeniliyoruz. Şu anda baş antrenörümüz çok ciddi çalışıyor; Türkiye'nin neresinde olursa olsun kendi cebinden para veriyor, o sporcuyu buluyor, onunla konuşuyor, devlet hastanesinde Odyo testi yapıldıktan sonra takıma davet ediyor. Kamplarda da deneme süreci oluyor. Eğer başarılı olurlarsa takıma alıyoruz.

Engelli vatandaşlarımıza sporun katkısı nelerdir?

Sporun yararları saymakla bitmez. Ben işitme engelliler için söyleyeyim; öncelikle spor kendilerine kesinlikle bir öz güven kazandırıyor. Turnuvalara katılan sporcularımız dünyanın birçok yerine gittiler. Ülkeleri ve onların kültürlerini tanıma fırsatları oldu. Kendi aralarında işitme engelliler ile ilgili inanılmaz bir iletişim ağları oluyor. Evde oturan bir engelli ile spor yapan engelli arasında büyük fark bulunmaktadır. Bu vatandaşlarımızı spor sayesinde topluma da kazandırmış oluyoruz. Bizim sporcularımız aynı zamanda devlet sporcusu da oldular. Maddi olarak bir kazançları var. Şu an takımda oynayanlar kendilerini geçindirebilecek durumdalar. Evli olup işi olmayan sporcularımız var. Onlara 2 bin 300TL maaş bağlanacak. Devlet sporcusu olduğu zaman buna hak kazanmış oluyor.

Hedefleriniz nelerdir?

Biz aslında ulaşabileceğimiz en uç noktaya kadar ulaştık. Avrupa, dünya ve de olimpiyat şampiyonu olduk. Şu an da genç takımımızı kurduk. Bundan sonraki hedefimiz İtalya'da yapılacak olan Gençler Olimpiyatında derece yapabilmektir. Eğer ki oradan da bu başarıyı elde edersek, büyük mutluluk duyacağız. Zaten kazanmış olduğumuz başarı tesadüf değil; devamlı çalışmanın sonucudur.